

UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE

THÈSE PRÉSENTÉE À
LA FACULTÉ DES LETTRES ET SCIENCES HUMAINES

COMME EXIGENCE PARTIELLE
DU DOCTORAT EN PSYCHOLOGIE (D.Ps.)

PAR
© STÉPHANIE DUBÉ

VALIDATION TRANSCULTURELLE EN LANGUE FRANÇAISE DU POLITICAL
SKILL INVENTORY

DÉCEMBRE 2011

I - 2515



Library and Archives
Canada

Published Heritage
Branch

395 Wellington Street
Ottawa ON K1A 0N4
Canada

Bibliothèque et
Archives Canada

Direction du
Patrimoine de l'édition

395, rue Wellington
Ottawa ON K1A 0N4
Canada

Your file Votre référence
ISBN: 978-0-494-83272-1

Our file Notre référence
ISBN: 978-0-494-83272-1

NOTICE:

The author has granted a non-exclusive license allowing Library and Archives Canada to reproduce, publish, archive, preserve, conserve, communicate to the public by telecommunication or on the Internet, loan, distribute and sell theses worldwide, for commercial or non-commercial purposes, in microform, paper, electronic and/or any other formats.

The author retains copyright ownership and moral rights in this thesis. Neither the thesis nor substantial extracts from it may be printed or otherwise reproduced without the author's permission.

AVIS:

L'auteur a accordé une licence non exclusive permettant à la Bibliothèque et Archives Canada de reproduire, publier, archiver, sauvegarder, conserver, transmettre au public par télécommunication ou par l'Internet, prêter, distribuer et vendre des thèses partout dans le monde, à des fins commerciales ou autres, sur support microforme, papier, électronique et/ou autres formats.

L'auteur conserve la propriété du droit d'auteur et des droits moraux qui protègent cette thèse. Ni la thèse ni des extraits substantiels de celle-ci ne doivent être imprimés ou autrement reproduits sans son autorisation.

In compliance with the Canadian Privacy Act some supporting forms may have been removed from this thesis.

While these forms may be included in the document page count, their removal does not represent any loss of content from the thesis.

Conformément à la loi canadienne sur la protection de la vie privée, quelques formulaires secondaires ont été enlevés de cette thèse.

Bien que ces formulaires aient inclus dans la pagination, il n'y aura aucun contenu manquant.

Canada

Composition du jury

Validation transculturelle en langue française du Political Skill Inventory

Cette thèse a été évaluée par un jury composé des personnes suivantes :

Mme Francine Roy, directrice de recherche
(Département de Psychologie, Université de Sherbrooke)
M. Olivier Laverdière, autres membres du jury
(Département de Psychologie, Université de Sherbrooke)
M. André Savoie, autres membres du jury
(Département de Psychologie, Université de Montréal)

Sommaire

Dans les organisations d'aujourd'hui, les structures hiérarchiques traditionnelles ont cédé leur place aux relations latérales. Ainsi les mécanismes de coordination et de contrôle sont devenus plus horizontaux. La dynamique du fonctionnement des organisations s'en trouve transformée et devient de nature sociale. Dans ce contexte, pour favoriser la performance et prendre en compte l'omniprésence des phénomènes politiques dans les organisations, la maîtrise d'habiletés interpersonnelles dont l'habileté politique devient incontournable. De nombreux impacts positifs pour l'individu et l'organisation sont associés à son utilisation. Pourtant, une seule mesure de cette compétence a été répertoriée : le Political Skill Inventory (PSI, Ferris et al., 2005a). Afin d'en faire bénéficier les organisations francophones du Québec, la traduction et validation de l'outil est nécessaire. L'objectif général de cette recherche est d'effectuer la validation transculturelle en français du questionnaire PSI au moyen de la méthodologie de Vallerand (1989). Les hypothèses émises visent à vérifier les validités de contenu, concomitante et de construit ainsi que, la fidélité de la version expérimentale. La traduction du questionnaire PSI constitue la phase 1 de la méthode de Vallerand et la validation du PSI-FR représente la phase 2. Pour la traduction en français du questionnaire, la responsable du projet de recherche avec quatre traducteurs bilingues auquel s'ajoute un doctorant en psychologie organisationnelle constituent un comité d'experts et 20 travailleurs participent au pré-test. Quant à la validation du PSI-FR, elle s'est déroulée en deux temps de mesure et avec deux échantillons de participants bilingues. L'échantillon du premier temps de mesure comprend 208 travailleurs et pour

le second, 147 travailleurs. La version originale du PSI, de langue anglaise, ainsi que sa version traduite en français ont été utilisées. Un second questionnaire utilisé pour la présente recherche est le Machiavelianism Personality Scale (MPS, Dahling, Whitaker, & Levy, 2009). Il sert à mesurer la variable de machiavélisme, concept connexe mais distinct de l'habileté politique. Les résultats démontrent une congruence entre les versions française et anglaise et ce, aux deux temps de mesure. Les mesures de fidélité du questionnaire expérimental, soit les indices statistiques de consistance interne et de stabilité temporelle confirment sa fidélité. Les résultats liés à la validité de construit aux Temps 1 et 2 suggèrent une solution d'ordre supérieur prometteuse (Temps 1) et la supériorité d'une solution à quatre facteurs primaires (Temps 2). Les mesures prises au Temps 2 sont plus près des résultats des études de Ferris et al. (2005) que celles du Temps 1, notamment aux relations entre les dimensions. Finalement, les résultats confirment l'inexistence de lien entre le machiavélisme et l'habileté politique. Si des études complémentaires s'avèrent nécessaires pour obtenir un instrument fidèle et valide de l'habileté politique, cette recherche a par ailleurs apporté des contributions notables : l'accès à un court questionnaire mesurant l'habileté politique, le PSI-FR et une validation supplémentaire du modèle théorique du construit tel que décrit par Ferris et al. (2005a). Quant à l'application pratique, la présente étude offre un outil prometteur pour les travailleurs francophones du Québec, utile pour le développement des compétences en matière d'habiletés politiques.

Mots-clés : Political Skill Inventory, validation transculturelle, traduction, habileté politique, machiavélisme.

Table des matières

Sommaire.....	iii
Liste des tableaux.....	vii
Liste des figures.....	viii
Remerciements.....	ix
Introduction.....	1
Contexte théorique.....	4
Objectif de recherche.....	37
Méthode.....	39
Participants.....	40
Instruments de mesure.....	43
Déroulement.....	45
Résultats.....	53
Discussion.....	81
Conclusion.....	94
Références.....	98
Appendice A : Le Political Skill Inventory.....	110
Appendice B : Les habiletés interpersonnelles efficaces en contexte de travail.....	113
Appendice C : Recension des validations du Political Skill Inventory.....	116
Appendice D : Qualités psychométriques du Political Skill Inventory.....	122
Appendice E : Le Machiavelianism Personality Scale.....	125
Appendice F : La méthodologie transculturelle.....	127

Appendice G : Questionnaire évaluant le niveau de bilinguisme des participants.....	129
Appendice H : Formulaires d'information et de consentement.....	131
Appendice I : Courriels de sollicitation aux Temps 1 et Temps 2 de la collecte de données – Phase 2.....	148
Appendice J : Questionnaires électroniques utilisés à la phase 2 de la collecte de données.....	151
Appendice K : Phase 2 de l'étude : Variables démographiques des participants.....	171
Appendice L : Courriel de consentement de l'auteur du Political Skill Inventory.....	175
Appendice M : Versions préliminaires du PSI-FR.....	178
Appendice N : Version expérimentale du PSI-FR présentée lors du pré-test.....	186
Appendice O : Résultats du pré-test.....	189
Appendice P : Synthèse des modifications apportées au questionnaire expérimental suivant le pré-test.....	196
Appendice Q : Version expérimentale finale du PSI-FR.....	201
Appendice R : Modèle structurel du PSI-FR au Temps 1.....	204
Appendice S : Modèle structurel du PSI-FR au Temps 2.....	207

Liste des tableaux

Tableau

1	Reformulation d'items suite au pré-test.....	60
2	Corrélations bivariées entre les variables au Temps 1.....	66
3	Corrélations bivariées entre les variables au Temps 2.....	67
4	Cohérence interne des sous-échelles du PSI.....	69
5	Stabilité temporelle entre les variables du PSI-FR.....	70
6	Stabilité temporelle entre les variables du PSI en anglais.....	71
7	Statistiques des modèles d'équation structurelle pour un seul facteur d'ordre supérieur et pour un, deux, trois et quatre facteurs primaires aux Temps 1 et Temps 2 en français.....	74
8	Statistiques des modèles d'équation structurelle pour un seul facteur d'ordre supérieur et pour un, deux, trois et quatre facteurs primaires aux Temps 1 et Temps 2 en anglais.....	75
9	Corrélations bivariées entre les sous-échelles de la version expérimentale du PSI-FR.....	78
10	Corrélations bivariées entre les sous-échelles de la version expérimentale du PSI-FR et les sous-échelles du MPS.....	80

Liste des figures

Figure

1	Qualités psychométriques du questionnaire Political Skill Inventory.....	123
2	Qualités psychométriques du questionnaire Political Skill Inventory.....	124
3	Présentation séquentielle des différentes phases systématiques de la méthodologie de validation transculturelle tel que suggéré par Vallerand (1989) et adaptée pour le questionnaire PSI.....	128
4	Temps 1 PSI-FR : Solution à un seul facteur d'ordre supérieur et quatre facteurs primaires.....	205
5	Temps 1 PSI-FR : Solution à quatre facteurs primaires.....	206
6	Temps 2 PSI-FR : Solution à un seul niveau supérieur et quatre facteurs primaires.....	208
7	Temps 2 PSI-FR : Solution à quatre facteurs primaires.....	209

Remerciements

J'exprime mes profonds remerciements à ma directrice de thèse, la professeure Francine Roy pour l'aide compétente qu'elle m'a apportée, pour sa patience et ses encouragements à des moments judicieux. Son regard critique m'a été très précieux pour structurer le travail et pour améliorer la qualité des différentes sections. Elle m'a fourni un encadrement exemplaire. Je lui serai infiniment reconnaissante pour son assistance dans mon processus de rédaction de thèse.

Ensuite, je tiens à remercier les professeurs en statistiques de l'Université de Sherbrooke qui m'ont offert une expertise au niveau des analyses statistiques. Je tiens plus particulièrement à remercier Olivier Laverdière et Jessica Lévesque.

Je remercie ma famille, ma mère Carole et mon père Alain, qui ont su m'offrir un soutien tout au long de mes études en plus de me donner un contexte facilitant pour compléter ma thèse.

L'aboutissement de cette thèse a aussi été encouragé par de nombreuses discussions avec plusieurs collègues de mon domaine. Je remercie particulièrement Catherine Leconte pour ses conseils à plusieurs moments-clés et Marie-Pier Richard, pour son soutien moral.

D'autres personnes m'ont encouragé à finir ce travail par des gestes d'amitié dont je suis reconnaissante. Je remercie ainsi mon cercle d'amis.

Finalement, j'exprime ma gratitude aux membres de mon jury de thèse : M. Olivier Laverdière, Mme Francine Roy et M. André Savoie.

Introduction

Les organisations sont considérées comme des arènes politiques par Mintzberg (1985). Pour performer et atteindre le succès dans un tel environnement, les travailleurs doivent fonctionner à travers les luttes de pouvoir, les conflits (Jean & Sauvé, 2003), les alliances, les négociations et les tactiques d'influence (Ferris et al., 2008). Afin de naviguer adéquatement à travers les eaux turbulentes des environnements dynamiques que sont les organisations, une habileté interpersonnelle se démarque : l'habileté politique (Blass & Ferris, 2007). Ahearn, Ferris, Hochwarter, Douglas et Ammeter (2004, p. 311) la définissent comme étant « l'habileté de comprendre efficacement les autres au travail et d'utiliser cette connaissance pour les influencer à agir de manière à atteindre ses objectifs personnels ou organisationnels. » (traduction libre) Le développement de l'habileté politique présente plusieurs avantages et bénéfices pour l'employé lui-même. Par exemple, Treadway, Hochwarter, Kacmar et Ferris (2005) et Perrewé et al. (2004) font état de diminution du stress et de l'anxiété vécue. Pour l'organisation, Cason (2007), Ferris, Davidson et Perrewé (2005b), ainsi que Perrewé, Ferris, Funk et Anthony (2000) constatent une augmentation du niveau de performance générale. L'apport de cette habileté à l'individu et à l'organisation rend pertinent la mesure des caractéristiques liées aux habiletés politiques. Dans cette optique, un seul instrument de mesure a été répertorié : le Political Skill Inventory (PSI) de Ferris et al. (2005a, voir Appendice A). Ce questionnaire évalue quatre dimensions de l'habileté

politique : la « sociabilité », « l'influence interpersonnelle », « l'habileté de réseautage » et la « sincérité apparente ».

Le Political Skill Inventory a été développé initialement en anglais. Puisqu'aucune traduction française validée et accessible dans un contexte organisationnel francophone et québécois n'est disponible, il devient pertinent de mener une étude dans ce sens.

L'objectif de la présente recherche est de traduire et de valider une version française du PSI dans un contexte organisationnel québécois, en utilisant la méthodologie scientifique rigoureuse suggérée par Vallerand (1989). Cette nouvelle version devrait obtenir des scores de validité concomitante, validité de contenu, validité de construit et fidélité équivalentes à la version originale anglaise.

Selon la méthodologie de validation transculturelle de Vallerand (1989), deux grandes phases sont appliquées : (1) la traduction et (2) la validation du questionnaire. Chacune de ses phases comprend plusieurs étapes.

Avant d'établir les modalités et les résultats de la validation de la version francophone du PSI, le contexte théorique met en évidence la place des habiletés politiques en contexte de travail et présente les concepts connexes et confondus avec cette habileté telle que le machiavélisme. Cette présentation passe d'abord par la description des habiletés interpersonnelles requises en milieu organisationnel et la nécessité de mesurer les habiletés politiques grâce au PSI. De plus, dans l'optique d'une recherche de nature méthodologique, telle que la validation transculturelle d'un outil de langue anglaise, il est aussi question du cadre méthodologique choisi.

Contexte théorique

Les phénomènes comme la mondialisation, la globalisation des économies et l'évolution technologique favorise l'accroissement de la concurrence des entreprises et ce, à l'échelle planétaire (Rondeau, 2009). Cet environnement de travail plus compétitif a entraîné des changements dans la structure hiérarchique des entreprises, dans les processus décisionnels, dans le travail d'équipe et l'utilisation de la technologie de l'information pour une plus grande flexibilité et rapidité à répondre aux demandes (Ouimet, 2008). Selon Rondeau (2009), l'adaptation à ce changement assure aux organisations leur pérennité et leur légitimité.

Notamment, Klein, DeRouin et Salas (2006) notent que les structures hiérarchiques traditionnelles et les structures verticales ont cédé leur place aux relations latérales puisque comme l'explique Ouimet (2008), les mécanismes de coordination et de contrôle sont devenus plus horizontaux. Cela a transformé la nature même de la dynamique du fonctionnement des organisations qui devient de nature sociale (Ferris, Perrewé, Anthony, & Gilmore, 2000).

Dans ce contexte de compétitivité des marchés et selon la nature sociale des organisations favorisant les interrelations entre les individus, les dirigeants souhaitent que leurs employés atteignent un haut niveau de performance (Wagner, 1994). Toutefois, cela implique une maximisation de leur degré d'habilitation et plus particulièrement de leur niveau d'implication au travail (Boudrias & Savoie, 2006).

Selon ces auteurs, cette implication demande d'être proactif, c'est-à-dire que tout en répondant aux objectifs de son poste, l'individu démontre une performance contextuelle. Ce type de performance consiste à contribuer à l'organisation de façon plus large en démontrant de l'initiative et de l'intérêt pour des domaines qui vont au-delà des frontières prédéfinies par les activités du poste (Bloomsbury Business Library, 2007). L'un des domaines a trait aux habiletés interpersonnelles.

Habiletés interpersonnelles en milieu de travail

Les habiletés interpersonnelles réfèrent à des « comportements impliquant une communication efficace, des interactions et une gestion des relations interpersonnelles liés à une interprétation des situations sociales » (Klein et al., p. 81). Goldstein (1988) les définit comme étant la capacité de répondre à un environnement donné, de sorte à produire, maintenir et améliorer ses relations interpersonnelles. Elles permettent une réponse appropriée aux situations qui se présentent et ce, de manière proactive (Gardner, 2006; Goleman, 1995). Ainsi, les habiletés interpersonnelles sont des outils permettant de comprendre et d'adapter ses comportements à la réalité environnementale.

En contexte organisationnel, les gestionnaires gagnent à maximiser le nombre d'interactions avec leurs employés (Horton & Brown, 1990; Klein et al., 2006). Ainsi, à travers leur rôle de gestionnaires, ces derniers deviennent des facilitateurs auprès de leurs subordonnés (Horton & Brown, 1990). Selon Horton et Brown (1990), les gestionnaires organisent, planifient et communiquent les objectifs et les activités. Ils contrôlent les tâches et veillent à leur bon déroulement. Dans leur rôle de gestion, ils sont constamment en relation avec leurs employés qui exigent d'avoir plus de temps en

face à face avec eux. Notamment, les dirigeants leur insufflent de l'enthousiasme et les mobilisent à bien travailler. Ils s'efforcent ainsi de maintenir de bonnes relations interpersonnelles (Schermerhorn, Hunt, & Osborn, 2002). Dans chacune de ces interactions, les gestionnaires et employés recourent à leurs habiletés interpersonnelles afin d'être efficaces socialement et d'augmenter leur performance contextuelle (Borman & Motowidlo, 1997). Ces habiletés sont donc aujourd'hui exigées par les employeurs et ce, à tous les niveaux de l'organisation (Katz, 1974) et dans tout type d'emplois (Klein et al., 2006) puisqu'elles permettent entre autres de bâtir des relations efficaces au sein de l'entreprise (Bloomsbury Business Library, 2007). D'ailleurs, les habiletés interpersonnelles sont identifiées comme étant les plus utiles pour réussir au travail devançant ainsi les habiletés conceptuelles et techniques (Klein et al., 2006; Pavett & Lau, 1983).

Ces habiletés interpersonnelles en contexte de travail peuvent s'observer et se démontrer à travers plusieurs comportements ayant des impacts sur les comportements, attitudes ou opinions des autres (Vallerand, 1994). Plusieurs auteurs (Dreyfus, 2008; Gardner, 2006; Goleman, 1995; Katz, 1974; Klein et al., 2006; Morisson, 2007; Pavett & Lau, 1983; voir Appendice B) s'entendent pour cibler particulièrement les habiletés interpersonnelles suivantes parce qu'utiles pour les employés et les gestionnaires : démontrer une capacité à faire une analyse sociale soit comprendre (écoute et sensibilité) et discerner les motivations et désirs chez autrui; comprendre comment travailler efficacement avec d'autres personnes et répondre de manière appropriée selon l'analyse

sociale effectuée, être un facilitateur par rapport à la communication, influencer autrui (inspirer, motiver, encourager, leader, coacher) et posséder des habiletés politiques.

En résumé, compte tenu de l'omniprésence des interactions entre les individus dans les organisations, les habiletés interpersonnelles deviennent primordiales pour accomplir le travail de façon efficace (Connelly et al., 2000; Riggio, Riggio, Salinas, & Cole, 2003; Warech, Smither, & Reiley, 1998; Zaccaro, Gilbert, Thor, & Mumford, 1991) dans un environnement changeant et ce, peu importe le niveau hiérarchique (Jean & Sauvé, 2003).

De plus, ces habiletés interpersonnelles de nature sociale prennent un sens particulier lorsqu'elles se situent dans un contexte organisationnel où la dynamique du pouvoir est jugé intrinsèquement politique par Lawrence, Mauws, Dyck et Kleysen (2005) et appelé *arène politique* par Mintzberg (1985).

Le pouvoir politique en milieu de travail

Initialement affublée d'une mauvaise réputation (Konen Jr & Crow, 1995; Mintzberg, 1985), le pouvoir politique dans les entreprises a longtemps été considéré comme le côté sombre des organisations (Cropanzano & Grandey, 1998; Mintzberg, 1985). Selon Ouimet (2008, p. 42), le pouvoir politique représente : « La manipulation de ressources officieuses (générées par l'acteur) permettant la défense soit d'intérêts organisationnels, soit d'intérêts personnels, ou la modulation officieuse de ressources officielles (prescrites par l'organisation) permettant la défense d'intérêts personnels ». Cette conception négative du pouvoir politique le relègue à des gestes foncièrement égoïstes (Cropanzano & Grandey, 1998; Ouimet, 2008). Différents termes péjoratifs et

négatifs sont alors utilisés pour illustrer ce type de gestes : manipulation (tricherie, vol, mensonge), égoïsme (répondre à des intérêts personnels), compétition (négociation, formation d'alliance), etc. Dans cette conception, Mintzberg (1985) parle de jeu politique où la manipulation en est l'expression. Alors que Konen Jr et Crow (1995) parlent de persuasion dans le but de perpétrer par exemple, de la discrimination. Les chercheurs Allen, Madison, Porter, Renwick et Mayes (1979) soulignent des conséquences dysfonctionnelles de certains comportements politiques pour l'organisation. Selon les auteurs, la volonté d'un individu à protéger ses intérêts personnels peut l'amener à utiliser des tactiques défensives telles que retenir de l'information (en évitant par exemple de fournir des explications) ou tenter de plaire à tout prix. Dans ce contexte de travail, l'accomplissement efficace d'une tâche pourrait être compromise (Allen et al., 1979). Le terme *machiavélisme* a d'ailleurs souvent été utilisé dans les écrits pour décrire les comportements politiques des acteurs au sein d'une organisation (Cropanzano & Grandey, 1998; Mintzberg, 1985).

Aujourd'hui et avec la naissance de la conception relative du pouvoir politique, la documentation présente une toute autre version de ce concept. Ainsi, cette conception relative considère le pouvoir politique comme un moyen personnel d'utiliser des ressources afin d'atteindre des objectifs personnels et organisationnels (Ouimet, 2008). Ce sont les moyens utilisés et les buts poursuivis qui conditionnent la valeur relative du pouvoir (Ouimet, 2008). Konen Jr & Crow (1995) se prononcent dans le même sens. lorsqu'ils prétendent que l'utilisation du pouvoir pour atteindre ses objectifs n'est pas intrinsèquement non éthique puisque cela dépend des objectifs poursuivis.

Les habiletés politiques en milieu de travail

Parmi la panoplie des habiletés interpersonnelles requises au travail et considérant l'organisation comme une arène politique, l'habileté politique fait l'objet de la présente étude. Introduit dans la documentation par Pfeffer en 1981, l'habileté politique sert à maîtriser l'utilisation du pouvoir politique (Ouimet, 2008). Cette habileté est particulièrement requise dans les situations spécifiques de luttes de pouvoir, conflits, alliances, négociations et jeux politiques, tous des phénomènes présents dans les entreprises (Ferris et al., 2008; Jean & Sauvé, 2003).

Selon Ahearn et al. (2004, p. 311), l'habileté politique réfère à : « L'habileté de comprendre efficacement les autres au travail et d'utiliser cette connaissance pour les influencer à agir de manière à atteindre ses objectifs personnels ou organisationnels. » (traduction libre). Il s'agit d'une mesure de l'efficacité interpersonnelle en contexte organisationnel (Blickle et al., 2008).

Afin de bien saisir ce qu'est l'habileté politique, les sections suivantes s'attardent à décrire les caractéristiques d'un individu habile politiquement, l'utilité de cette habileté selon le niveau hiérarchique et l'importance de l'habileté politique de par ses impacts individuels et organisationnels.

Caractéristiques d'une personne habile politiquement

Suivant la conception d'Ahearn et al. (2004), une personne ayant des habiletés politiques élevées est capable d'ajuster ses comportements au contexte à l'aide de stratégies ou d'astuces sociales (Ferris et al., 2005a). Elle sait comment agir dans différentes situations au travail en plus de savoir comment le faire pour que cela ne

paraissent pas comme servant uniquement ses propres intérêts, mais plutôt comme étant sincère (Ferris et al., 2005b). De plus, la stratégie d'influence choisie et appliquée s'assure de maintenir l'harmonie dans l'organisation (Blass & Ferris, 2007). Il y a un souci de s'adapter à l'environnement et de répondre aux besoins de la situation tout comme le fait le leader situationnel (Dolan, Lamoureux, & Gosselin, 1996).

Ainsi, la personne habile politiquement démontre une flexibilité et surtout une capacité d'adaptation face à la complexité des organisations (Adam & Zanzi, 2006; Butcher & Clarke, 2003; Ferris et al., 2000). Selon Blass et Ferris (2007), flexibilité et adaptation à la situation sont deux éléments déterminants pour performer et atteindre le succès puisqu'ils permettent au membre du système organisationnel de naviguer adéquatement à travers les eaux turbulentes des environnements dynamiques. L'adaptabilité est plus spécifiquement une composante centrale de l'habileté politique (Blass & Ferris, 2007).

Par ailleurs, cette personne habile sait également avec précision comment exécuter une stratégie afin d'obtenir l'effet souhaité et ainsi s'assurer de l'efficacité de la stratégie d'influence (Blass & Ferris, 2007). Elle est très consciente de ce qu'elle fait, puisque les habiletés politiques et le monitoring de soi sont fortement reliés (Ferris et al., 2005b). Parmi ces gestes conscients, la personne habile politiquement offre un support aux autres, influence et contrôle les réactions de son entourage (Ferris et al., 2005b). De plus, elle dégage un calme, une confiance et une sécurité personnelle (Katz, 1974) qui ne sont pas présents à outrance. Ces attributs positifs attirent alors les autres qui en retirent un réconfort et un apaisement. Elle est très tournée vers les autres. Cette tendance permet à

la personne douée politiquement de maintenir une bonne balance et une perspective juste par rapport à ses propres responsabilités et à celles des autres (Ferris et al., 2005b).

Utilité de l'habileté politique selon le niveau hiérarchique

La maîtrise de l'habileté politique est importante dans un large éventail d'emplois (Ferris et al., 2000), à tous les échelons des entreprises et peu importe la taille de celles-ci. Il existe une seule exception, selon Ferris et al. (2005b). Une catégorie d'employés n'a pas besoin d'avoir et de développer ses habiletés politiques, soit celle dont la performance et le futur dépendent d'un produit manufacturé fixe pour lequel le critère d'évaluation est uniquement la qualité et la quantité de production.

Pour Cropanzano et Grandey (1998) et Jean et Sauvé (2003), plus l'acteur monte dans la hiérarchie, plus les phénomènes de lutte de pouvoir, d'alliance, de conflits, de négociation se complexifient. Le degré de sensibilité politique exigé augmente avec le niveau hiérarchique compte tenu du fait que les relations sont plus à risque d'avoir un impact sur la pérennité de l'organisation (Bloomsbury Business Library, 2007) rendant encore plus importante l'acquisition des habiletés politiques (Jean & Sauvé, 2003). Par ailleurs, selon Moss et Barbuto (2010) ainsi que Peled (2000), la mise en pratique efficace d'habiletés politiques est à l'agenda de tous les leaders performants. De fait, cette habileté relationnelle, utile notamment pour établir son réseau et influencer les autres, est tributaire de la viabilité et du succès de leurs projets, dont la gestion de leur carrière (Ferris et al., 2000, 2005a).

Jean et Sauvé (2003) ajoutent que les acteurs dans les organisations utilisent leurs habiletés politiques à chaque fois qu'il souhaite influencer, par exemple les décisions.

les orientations du service, de la ligne d'affaire ou de l'organisation. Il est alors requis pour eux de naviguer parmi les luttes de pouvoir, les conflits, le désir de faire passer son idée ou d'obtenir une promotion. Ainsi, pour être un joueur influent et être un agent de changement positif à l'intérieur du contexte organisationnel, il devient essentiel de démontrer des habiletés dites politiques (Adams & Zanzi, 2006). Elles facilitent les interactions interpersonnelles et les rendent plus efficaces (Ferris et al., 2000). Bref, il devient pertinent de développer les habiletés politiques pour assurer l'efficacité du capital humain des entreprises (Ferris et al., 2000).

Impacts individuels et organisationnels des habiletés politiques

Des études font valoir des conséquences positives pour l'individu habile politiquement et pour l'organisation. Puisqu'il est habile, celui-ci vit moins de stress et d'anxiété grâce au contrôle et au sentiment de sécurité personnelle que cette habileté lui procure (Perrewé et al., 2004; Treadway et al., 2005). Ainsi, selon Perrewé et al. (2004), le degré élevé de confiance en soi et de contrôle de soi ressentis par l'individu habile politiquement deviennent des ressources personnelles lui permettant de s'adapter et de neutraliser les effets négatifs causés par les conflits (stress et anxiété).

En ce qui a trait aux bénéfices organisationnels, Ahearn et al. (2004) et Ferris, Witt et Hochwarter (2001) trouvent un lien prédictif entre l'habileté politique et la performance d'équipe ($\beta = 0,734$; $\Delta R^2 = 0,035$, $p < 0,01$) en contexte de travail. De fait, l'habileté politique permet des comportements aidant à la performance d'équipe tels que le coaching, la coordination, l'acuité sociale (Ahearn et al., 2004). Jawahar, Meurs, Ferris et Hochwarter (2008) démontrent que l'habileté politique augmente plus la

performance contextuelle au travail que la performance axée sur la tâche. Par ailleurs, Perrewé et al. (2004) associent l'habileté politique à un antidote aux conséquences dysfonctionnelles des conflits de rôle ($\beta = 0,13$; $\Delta R^2 = 0,02$, $p < 0,01$). Kolodinsky, Treadway et Ferris (2007) montrent un lien avec l'influence efficace ($\beta = 0,31$; $\Delta R^2 = 0,09$, $p < 0,01$). Selon les auteurs, un individu habile politiquement entreprend des tactiques visant à influencer les décisions et actions de d'autres acteurs de l'organisation afin d'atteindre ses objectifs personnels ou organisationnels. Par conséquent, autant l'individu que l'entreprise y gagne un bénéfice. Quant à Causon (2007), Ferris et al. (2005b) et Perrewé et al. (2000), ils proposent un lien entre un niveau élevé d'habileté politique et la performance générale de l'individu, ce qui profite à l'organisation qui voit augmenter la valeur de ses ressources humaines. Pour l'ensemble de ces résultats, la mesure de l'habileté politique a été réalisée à partir de l'instrument de Ferris et al. (2005a).

Pour résumer, un individu habile politiquement démontre la capacité à adapter ses comportements au contexte organisationnel à l'aide de stratégies et d'astuces sociales. Cette habileté est utile aux membres d'organisations et ce, à tous les niveaux hiérarchiques, à une exception près pour les employés en production de produits. Le degré de sensibilité politique exigé augmente avec le niveau hiérarchique. L'habileté politique démontre des impacts positifs tant pour l'individu lui-même que pour l'organisation. De fait, l'individu habile politiquement ressent moins de stress et d'anxiété au travail, en raison d'une plus grande confiance et contrôle de soi. Du côté organisationnel, cette habileté permet d'augmenter son niveau de performance générale

et rend plus efficace son influence au travail. Considérant tous les bienfaits de l'habileté politique en contexte organisationnel, il devient pertinent de se pencher sur la mesure de l'habileté politique afin de bien l'évaluer chez l'individu pour ensuite en faciliter son développement.

Mesure de l'habileté politique

L'habileté politique ayant été définie, la section suivante expose l'utilité de sa mesure ainsi que la description de l'instrument disponible.

La principale raison justifiant la mesure de l'habileté politique en contexte organisationnel est liée à son apport au développement des individus dans les organisations et aux conséquences de l'acquisition et de l'utilisation de cette habileté pour l'individu et l'organisation (Ferris et al., 2005b).

Dans un premier temps, une mesure des composantes d'une habileté permet d'identifier, s'il y a lieu, la ou les dimensions à améliorer chez un répondant à partir duquel un plan de développement peut être élaboré. Ainsi, il est possible de spécifier les objectifs de développement liés à cette habileté. De plus, l'évaluation des habiletés politiques prend tout son sens lorsque vient le temps d'identifier dans l'organisation un individu ayant le potentiel de devenir un leader (Ferris et al., 2005b). La mesure de cette habileté peut d'abord permettre d'identifier le niveau atteint par l'individu. Une fois précisé, l'organisation peut développer ce potentiel de façon à lui faire vivre des succès notamment pour qu'il puisse influencer ses collaborateurs et ainsi favoriser l'atteinte des objectifs organisationnels (Butcher & Clarke, 2003). De plus, une meilleure

connaissance des composantes de cette habileté lui permet de mieux saisir les opportunités au travers de réseaux et mieux utiliser les contributions de ses collaborateurs (capital social) (Ferris, Perrewé, & Davidson, 2006).

Une autre raison motivant l'évaluation des habiletés politiques en milieu de travail concerne les décisions d'embauche des postes lorsque celles-ci peuvent avoir des connotations politiques (Ferris et al., 2000). Par exemple, la qualité des décisions d'attribution de poste dans le cadre des processus de dotation et de promotion sera affectée par l'évaluation des habiletés politiques d'un candidat et ce, particulièrement pour les postes où des activités tendent à être de nature politique ou sont nécessaires pour que l'employé soit performant (Todd, Harris, Harris, & Wheeler, 2009). Ferris et al., (2000) spécifient que plus le poste est élevé dans la hiérarchie, plus cette habileté est nécessaire, donc essentiel à évaluer.

Reconnaissant l'existence et la place de l'habileté politique dans les organisations ainsi que ses conséquences pour l'individu et l'organisation, il devient pertinent de mesurer le niveau d'habileté politique des individus qui exercent des fonctions dans un environnement politique d'une organisation. Un questionnaire peut être un outil pertinent.

Le Political Skill Inventory. Lorsqu'il est question de la mesure de l'habileté politique, la recension des écrits à partir de différentes bases de données (Academic Search Complete, Business Source Complete, eBook Collection, EconLit, ERIC, FRANCIS, International Political Science Abstract, Newspaper Source Plus, Pascal, ProQuest Dissertations and Theses, PsyARTICLES, Psychology and Behavioral

Sciences Collection, PsyCRITIQUES, PsyEXTRA, PsyINFO, Regional Business News, SocINDEX, Social Work Abstracts, Vente et Gestion) révèle l'utilisation exclusive d'un seul instrument. Il n'a pas été possible de trouver des informations sur l'habileté politique qui déborde du cadre trouvé par l'équipe de Ferris.

Ainsi, pour la mesure de l'habileté politique, un seul questionnaire est répertorié : le Political Skill Inventory (PSI) de Ferris et al. (2005a). Il s'agit d'une mesure d'évaluation auto-rapportée appuyée sur la définition des habiletés politiques d'Ahearn et al. (2004). Ce questionnaire a été bâti en utilisant une méthodologie rigoureuse. À ce jour, 66 études répertoriées ont utilisé ce questionnaire et il a fait l'objet de nombreuses validations (Ferris et al., 2005a, 2008; Lvina, Johns, & Bobrova, 2009; Treadway et al., 2005; Wei, Liu, Chen, & Wu, 2010) (voir Appendice C : Recension des validations du PSI). Il présente quatre dimensions : « sincérité apparente », « habileté de réseautage », « sociabilité » et « influence interpersonnelle ». Les indices de cohérence interne de ses dimensions se situent entre 0,78 (influence interpersonnelle) et 0,87 (habiletés de réseautage) et les corrélations entre les dimensions de l'habileté politique se situent entre 0,36 et 0,57 (voir Appendice D : Qualités psychométriques du PSI). La variance expliquée totale du PSI est de 63 %. Le facteur expliquant le plus de variance est « l'habileté de réseautage » avec 39 %. Le facteur « sincérité apparente » explique 10 % de la variance, la « sociabilité » explique 7 % de la variance et finalement « l'influence interpersonnelle » explique 6,6 % de la variance totale.

Les quatre dimensions reflètent les aspects importants liés à la dynamique politique dans les organisations. Elles sont décrites ainsi dans les travaux de Blass et Ferris (2007) ainsi que Ferris et al. (2005a, 2005b, 2006).

Dimension 1 : Sociabilité. Démontrer de la sociabilité caractérise l'individu habile politiquement. Ainsi, l'individu habile prend le temps d'observer les autres (sentiments, humeurs) et les situations sociales dans le but d'adapter ses comportements. Ces ajustements astucieux et adroits lui permettent alors d'interagir adéquatement avec les autres. La sociabilité de l'individu réside également dans le fait que ses comportements s'assurent une identification avec l'autre, afin que celui-ci se fasse influencer dans le sens souhaité.

Dimension 2 : Influence interpersonnelle. Avoir une influence interpersonnelle caractérise l'individu habile politiquement. Ainsi, lorsqu'il veut agir sur une situation ou sur une autre personne, de par sa capacité à ajuster ses comportements aux situations et à l'autre, l'individu habile choisit les comportements d'influence adéquats. Les stratégies et moyens utilisés, subtils et convaincants permettent et visent à obtenir la réponse souhaitée. Les individus ayant des habiletés politiques sont des personnes flexibles, c'est-à-dire qu'elles sont capables d'ajuster leurs comportements selon les situations et selon les individus qu'elles souhaitent influencer et ce indépendamment du contexte.

Dimension 3 : Habiletés de réseautage. Les individus ayant des habiletés politiques développent et utilisent divers réseaux sociaux. Grâce à leur style interpersonnel, ces individus parviennent à développer facilement une amitié avec les membres du réseau et construisent des alliances et coalitions solides. Les membres de réseaux possèdent

généralement des ressources précieuses et nécessaires à la performance. De plus, les personnes douées politiquement s'assurent d'avoir une place de choix à travers ces réseaux sociaux pour en retirer avantages et opportunités. Ces individus sont souvent de bons négociateurs et d'astucieux gestionnaires en situation de conflits.

Dimension 4 : Sincérité apparente. La dimension « sincérité apparente » est centrale au concept d'influence, car elle est affiliée à la perception qu'ont les autres sur le motif du comportement de l'individu habile politiquement. Ainsi, les stratégies d'influence utilisées par ces personnes sont perçues comme authentiques. Elles ne sont pas vues comme étant de la manipulation ou de la coercition. Par conséquent, les autres les perçoivent comme étant des gens de confiance. Si le motif du comportement n'est pas vu comme servant l'intérêt personnel de la personne, les gens accepteront alors d'être influencés.

Habileté politique et concepts connexes

Plusieurs concepts ou habiletés sont associés ou confondus à l'habileté politique (Treadway et al., 2005). Certains partagent des similarités tout en se distinguant sur certaines caractéristiques. Il est notamment question de l'intelligence émotionnelle, l'intelligence relationnelle et du monitoring de soi. Il importe donc de distinguer ces concepts.

Tout d'abord, ces trois concepts : l'intelligence émotionnelle, l'intelligence relationnelle et le monitoring de soi se rejoignent quant au fait qu'ils sont reliés au bon fonctionnement de l'individu en situations d'interactions interpersonnelles (Ferris,

Perrewé, & Douglas, 2002), ce pourquoi il relève du concept plus large d'*efficacité interpersonnelle* (Blickle et al., 2008).

L'intelligence émotionnelle vise à comprendre et à gérer ses propres émotions et celles des autres, d'être apte à discriminer entre elles et d'utiliser cette information pour guider ses pensées et actions (Goleman, 1998; Klein et al., 2006; Matthews, Zeidner, & Roberts, 2002; Morin, 2005; Morrison, 2007; Salovey & Mayer, 2004; Shields & Warner, 2008).

L'intelligence relationnelle est quant à elle une dimension de l'intelligence émotionnelle (Goleman, 1995). Elle se définit comme l'habileté à utiliser efficacement les habiletés interpersonnelles dans les relations humaines (Goleman, 1995, 2006; Konen Jr & Crow, 1995). Tandis que l'intelligence émotionnelle se concentre sur (1) la conscience de soi et (2) la gestion de soi, l'intelligence relationnelle prend l'angle de (1) la conscience sociale et (2) de la gestion des relations interpersonnelles (Goleman, 2006). La conscience sociale implique l'empathie, l'écoute et les cognitions sociales c'est-à-dire comprendre comment l'environnement social fonctionne. Quant à la gestion des relations interpersonnelles, ses dimensions sont la synchronie (interaction douce), la présentation stratégique de soi, l'influence de l'interaction interpersonnelle dans le sens voulu et la sollicitude (Goleman, 2006).

Finalement, en ce qui concerne le monitoring de soi, il s'agit d'une cognition sociale (Vallerand et al., 1994) qui relève de l'intelligence relationnelle. C'est une construction publique du soi, une identité flexible qui permet de contrôler ses propres expressions émotionnelles en contexte de situations sociales afin de trouver les comportements

appropriés et de créer l'effet désiré. Il s'agit de présenter *la bonne image* (Mehra, Kilduff, & Brass, 2001).

Du fait que tous ces construits contribuent à l'efficacité interpersonnelle, ils partagent tous entre eux les dimensions suivantes : la conscience de soi (Hopkins & Bilimoria, 2008) et des autres (Morrison, 2007), la gestion de soi (Jawahar et al., 2008; Morrison, 2007; Shields & Warner, 2008) et la gestion des habiletés relationnelles (Morrison, 2007). De plus, ils contribuent tous à l'augmentation de la performance au travail (Hopkins & Bilimoria, 2008; Mehra et al., 2001; Shields & Warner, 2008; Vigoda-Gadot & Meisler, 2010), tout comme l'habileté politique.

Par ailleurs, l'habileté politique se distingue de ces concepts. Tout d'abord, l'intelligence émotionnelle selon Goleman (1995, 1998) se base majoritairement sur les aspects émotionnels de l'efficacité interpersonnelle, de l'influence et du contrôle, alors que les habiletés politiques intègrent les connaissances et les habiletés allant au-delà des émotions (Ferris et al., 2005b). L'intelligence relationnelle et les habiletés interpersonnelles réfèrent essentiellement à une compétence en communication et une aisance au travers des interactions avec les autres. L'habileté politique dépasse la notion de confort et de facilité par rapport aux interactions sociales en visant une finalité. Elle cible la gestion des interactions afin d'influencer autrui de façon à accomplir et atteindre les objectifs individuels ou organisationnels (Ferris et al., 2005b). Finalement, l'habileté politique se distingue du monitoring de soi, puisque ce dernier n'est pas spécifique à des interactions dont la finalité est le succès dans les organisations contrairement à l'habileté politique (Ferris et al., 2000; Liu, Perrewé, Hochwarter, & Kacmar, 2004).

Bref, l'habileté politique et ses concepts connexes sont reliés au bon fonctionnement de l'individu en situation d'interactions interpersonnelles d'où le fait qu'ils permettent d'être efficace sur ce plan. L'habileté politique se démarque quant au fait qu'elle cible particulièrement l'habileté à influencer autrui afin d'atteindre des objectifs personnels ou organisationnels. Elle se démarque également sur ses quatre dimensions : la « sociabilité », « l'habileté de réseautage », « l'influence interpersonnelle » et la « sincérité apparente ».

Par ailleurs, pour plusieurs de ces concepts connexes de l'habileté politique, des questionnaires les mesurent. En ce qui a trait à l'intelligence émotionnelle, il existe les mesures suivantes : Assessing Emotions Scale (Schutte, Malouff, & Bhullar, 2009), Trait Meta-Mood Scale (TMMS; Salovey, Mayer, Goldman, Turvey, & Palfai, 1995), Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test (MSCEIT, version 2.0; Mayer, Salovey, & Caruso, 2002), Emotional Quotient Inventory (EQ-i; Bar-On, 1997). Du côté de l'intelligence relationnelle, il existe : le Tromso Social Intelligence Scale (TSIS; Silvera, Martinussen, & Dahl (2001)). Concernant le monitoring de soi, il existe le Revised Self-Monitoring Scale (RSMS; Lennox & Wolfe, 1984; la version révisée de l'échelle de monitoring de soi: Snyder & Gangestad, 1986). Ces questionnaires, de par leurs similarités avec l'habileté politique pourraient être utilisés pour la mesurer. Toutefois, il y aurait alors un risque de confondre les concepts et l'obligation de calculer et d'interpréter de façon croisée les résultats obtenus à un ensemble de dimensions de ce regroupement de questionnaire. De plus, la longueur de la passation des questionnaires

pourrait aussi avoir un impact. Seul le PSI couvre l'ensemble des dimensions de l'habileté politique avec un nombre limité de questions.

Le machiavélisme

Parmi les concepts souvent confondus avec l'habileté politique, le machiavélisme est sans doute celui qui affecte le plus sa réputation. Ainsi, Ouimet (2008) associe l'habileté politique au machiavélisme. La croyance populaire persiste à associer *pouvoir politique* et par le fait même *l'habileté politique* à une forme de machiavélisme, due en partie à la définition de Mintzberg (1983) qui reléguait l'habileté politique à une forme de manipulation et au caractère péjoratif associé au monde politique (Moss & Barbutto, 2010; Ouimet, 2008). De plus, la documentation souligne des liens unissant ces deux concepts. Selon Dahling, Whitaker & Levy (2009), il n'existe pas de corrélation significative entre le machiavélisme et l'habileté politique ($r = 0,13$). Le machiavélisme ajoute seulement 1 % à l'explication de la variance de l'habileté politique. Par contre, le machiavélisme prédit l'habileté de réseautage ($\beta = 0,11, p < 0,01$) et la sociabilité ($\beta = 0,19, p < 0,01$) mais pas la sincérité apparente ni l'influence interpersonnelle. Sans avoir de relation avec le construit global de l'habileté politique, le machiavélisme partage tout de même des relations avec deux dimensions.

Le machiavélisme et l'habileté politique partage aussi des liens avec le concept connexe d'intelligence relationnelle. Selon Wilson, Near et Miller (1996), le machiavélisme, tout comme l'habileté politique, est un construit psychologique faisant partie de la grande catégorie de l'intelligence relationnelle. De fait, l'intelligence

relationnelle est une dimension qui comporte l'habileté à manipuler les autres. C'est d'ailleurs pour cette raison qu'autant le machiavélique que l'individu habile politiquement est perçu par les autres comme plus intelligent et attirant en contexte interpersonnel (Blass & Ferris, 2007; Wilson et al., 1996).

Le machiavélisme et l'habileté politique partage aussi des liens avec le concept connexe de monitoring de soi. La personne démontrant un niveau élevé de machiavélisme tout comme l'individu habile politiquement est davantage encline à vouloir contrôler son image sociale (Hren et al., 2006). Les concepts de machiavélisme et d'habileté politique impliquent tous deux une gestion d'impression (Corral & Calvete, 2000), propre au monitoring de soi.

Par ailleurs, la documentation apporte aussi de l'information qui dissocie l'habileté politique et le machiavélisme. Une définition du machiavélisme, les caractéristiques du machiavélique et les dimensions comportementales contribuent à distinguer ces deux construits.

Le machiavélisme est un construit psychologique relié à la personnalité (Hren et al., 2006). Il se définit comme une stratégie comportementale en contexte social qui implique de manipuler autrui pour des gains personnels et organisationnels, souvent à l'encontre de l'intérêt de l'autre (Gable & Dangello, 1994; Wilson et al., 1996). La fin justifiant les moyens, les autres sont perçus comme des objets à manipuler. Rationnel et égoïste, le machiavélique démontre une attitude détachée. Il ne se laisse pas distraire par ses émotions pour atteindre ses buts (Christie & Geis, 1970; Gunnthorsdottir, McCabe, & Smith, 2002; McHoskey, Worzel, & Szyato, 1998; Wilson et al., 1996). Il détermine

calmement la stratégie optimale pour chaque situation sociale (Gunnthorsdottir et al., 2002). Parmi les différentes stratégies de manipulation observées chez le machiavélique, la plupart sont non éthiques : l'exploitation, l'agressivité, les actions surnoises, la fourberie, la tromperie (Gable & Dangelo, 1994; Geis & Moon, 1981), le mensonge (Savoie & Jourdain, 1992; Christie & Geis, 1970; Geis & Moon, 1981), la supercherie, la désinformation, la rétention ou la limitation à l'accès à l'information (Savoie & Jourdain, 1992). D'autres sont jugées éthiques ou plus désirables socialement : la négociation, la compétition (Wilson et al., 1996), la persuasion (Gable & Dangelo, 1994), le dévoilement de soi, se placer intentionnellement dans les bonnes grâces de l'autre (Dingler-Duhon & Brown, 1987; Harrell, 1980; Pandey & Rastogi, 1979), la vantardise, le bluff, le blâme, le charme, la flatterie (Savoie & Jourdain, 1992) et le cynisme (Gunnthorsdottir et al., 2002).

Le machiavélique est effectivement une personne cynique (Gunnthorsdottir et al., 2002; Hren et al., 2006; Wilson et al., 1996), c'est-à-dire qu'elle méprise la nature humaine. Elle la perçoit d'une manière peu flatteuse, notamment peureuse et faible. Le machiavélique méprise l'opinion générale, les conventions sociales et la morale (Corral & Calvete, 2000). Ses croyances envers les gens sont telles qu'il les croit malhonnêtes, immoraux, vicieux et indigne de confiance (Hunter, Gerbing, & Boster, 1982). Il ne tient alors pas compte des sentiments, droits et besoins des autres. Méfiant, il n'hésite ainsi pas à utiliser des tactiques de manipulation afin d'exercer une influence sur un environnement perçu hostile (Gable & Dangelo, 1994).

Tout comme pour l'habileté politique, la documentation situe en contexte de travail plusieurs comportements du machiavélisme selon plusieurs dimensions.

Le machiavélique et le leadership

La personne démontrant un niveau élevé sur le continuum de machiavélisme adopte un style de leadership hautement directif. Elle a plus de facilité à prendre le leadership en contexte de petits groupes et elle performe dans la formation d'alliance (Wilson et al., 1996). Cette personne démontre une flexibilité autant dans l'accomplissement d'une tâche structurée que non structurée. Côté relationnel, le machiavélique a peu de considération pour les relations interpersonnelles telles que la gestion des tensions entre équipiers ou la considération de leurs sentiments (Dahling et al., 2009).

Le machiavélique et la performance au travail

Le machiavélique s'engage davantage dans la tâche donnée (performance axée sur la tâche) que dans des activités extra-rôles (performance contextuelle), puisque c'est le premier type de performance qui le gratifie de récompenses formelles. Il s'agit-là d'un facteur motivationnel puissant pour le machiavélique (Dahling et al., 2009; Flynn, Reichard, & Slane, 1987). Par conséquent, il est compétitif au travail afin de gagner les récompenses qu'il convoite (Montañés Rada, de Lucas Taracena, & Rodriguez, 2004). Finalement, le machiavélique ne tente peu ou pas de performer contextuellement puisque cela implique des comportements comme l'altruisme, la courtoisie, le civisme et une bonne volonté, comportements qui n'attirent pas le machiavélique (Dahling et al., 2009).

Le machiavélique et la satisfaction au travail

La satisfaction au travail et le machiavélisme sont corrélés négativement (Dahling et al., 2009; Wilson et al., 1996). En ce sens, le machiavélique est continuellement insatisfait de son statut occupationnel au travail compte tenu du fait qu'il recherche toujours plus de récompenses et plus de contrôle sur les autres. Il est méfiant envers les actions qu'entreprennent ses collègues et insatisfait si ceux-ci reçoivent des récompenses qu'il n'a pas lui-même obtenu. Le machiavélique est prédisposé à être insatisfait au travail en raison du stress que génère la recherche constante de récompenses et en raison de la pression induite par sa volonté à gérer l'impression qu'il produit sur les autres (Dahling et al., 2009).

Le machiavélique et les comportements contre-productifs

Le machiavélique élevé a tendance à démontrer volontairement des comportements contre-productifs (Dahling et al., 2009). Il profite davantage des opportunités de voler et de tricher lorsque la possibilité d'être attrapé est faible (Flynn et al., 1987). Ce type de personne s'engage également dans une variété de tactiques d'influence contre-productives telle que l'intimidation pour atteindre ses objectifs (Dingler-Duhon & Brown, 1987; Harrell, 1980; Pandey & Rastogi, 1979).

Le machiavélique et la justice organisationnelle

Le machiavélique élevé a tendance à percevoir davantage d'injustice organisationnelle en raison de sa méfiance envers autrui (Dahling et al., 2009).

Le machiavélique, la gestion éthique et les comportements d'aide

Les comportements éthiques et d'aide sont contraires aux traits et comportements associés au machiavélisme (Dahling et al., 2009).

Quant aux différences entre le machiavélisme et les habiletés politiques, elles se situent notamment sur le plan des stratégies et caractéristiques des individus qui les utilisent, dans leur lien avec d'autres concepts connexes, quant aux considérations éthiques en jeu, sur leur impact sur la performance au travail et leur lien avec des pathologies.

L'individu habile politiquement utilise des stratégies d'influence pour atteindre des objectifs personnels et organisationnels. Tourné vers autrui, il lui offre un support, dégage une confiance et l'autre en retire un confort (Ferris et al., 2005). De son côté, l'individu machiavélique emploie des stratégies de manipulation pour atteindre uniquement ses fins. Perçu comme aimable par les autres (Gunnthorsdottir et al., 2002), il est charmeur (Wilson et al., 1996) et tente d'aveugler les autres par ses stratégies (Hren et al., 2006).

En ce qui concerne la gestion d'impression, d'un côté celui habile politiquement cherche à contrôler l'impression qu'il produit afin de mieux influencer ses interlocuteurs (Ferris et al., 2005). De l'autre côté, le machiavélique préfère contrôler l'apparence extérieure de l'anxiété provoqué par ses mensonges (Geis & Moon, 1981). Une conséquence comportementale est donc sous-jacente à l'objectif poursuivi par l'individu habile politiquement. Tandis que ce sont les croyances de la personne qui sont sous-jacentes à l'objectif poursuivi par le machiavélique. Par définition, le concept de

monitorage de soi fait référence à des conséquences comportementales et non pas à des croyances (Corral & Calvete, 2000). Conséquemment, le machiavélisme n'est pas relié au construit de monitorage de soi (Dahling et al., 2009). Ainsi, aucune corrélation (Snyder, 1987) et une corrélation positive faible (Ickes, Reidhead, & Patterson, 1986) ont été trouvées entre le concept de machiavélisme et le concept de monitorage de soi. Tandis que l'habileté politique est corrélée positivement au monitorage de soi (Ferris et al., 2005a; Perrewé et al., 2004).

L'habileté politique se distingue du concept de machiavélisme puisqu'il est spécifique à des interactions dont la finalité est le succès dans les organisations (Ferris et al., 2000) et ce, par des moyens jugés éthiques. Le machiavélique, quant à lui, est prêt à utiliser des moyens plus souvent qu'autrement non éthiques pour atteindre ses buts personnels et organisationnels. Il ne tient pas compte des intérêts d'autrui (Gable & Dangelo, 1994; Wilson et al., 1996).

Tandis que l'habileté politique augmente clairement le niveau de performance au travail de l'individu (Ferris et al., 2005b; Perrewé et al., 2005), le succès à long terme du machiavélique en contexte de travail semble mitigé (Dahling et al., 2009). De plus, selon les mêmes auteurs, le machiavélisme n'influence pas la performance contextuelle axée sur l'organisation et l'individu contrairement à l'habileté politique, qui elle permet un tel type de performance (Ferris et al., 2000). Finalement, contrairement au machiavélique, la personne habile politiquement vit moins de stress et d'anxiété au travail grâce au contrôle et au sentiment de sécurité personnelle que cette habileté lui procure (Perrewé et al., 2004; Treadway et al., 2005).

Finalement, McHoskey et al. (1998) constate l'association entre le machiavélisme et la psychopathie. Ainsi, le trouble de narcissisme est lié positivement au machiavélisme (Gable & Dangello, 1994). Toutefois, aucun lien avec une quelconque psychopathie n'est répertorié en ce qui concerne l'habileté politique.

Dans cette étude, la mesure du machiavélisme et de l'habileté politique permettra de valider le construit de l'habileté politique du questionnaire expérimental en français par ces distinctions (entre machiavélisme et habileté politique).

La mesure du machiavélisme

Le construit du machiavélisme a connu un grand intérêt dans les années 1970 et 1980. La première mesure du concept a ainsi émergé de cette période : le Mach IV par Christie et Geis (1970). Plus de 500 études psychologiques ont utilisé l'échelle du Mach IV dans ces années (Gunnthorsdottir et al., 2002). Une version améliorée, le Mach V lui a succédé (Christie et Geis, 1970). Puis, à partir des années 1990, il y a eu un désintéressement envers le concept du machiavélisme puisque peu d'études sont répertoriées à ce sujet (Dahling et al., 2009). Ce n'est que 20 ans plus tard qu'une nouvelle mesure a vu le jour : le Machiavellianism Personality Scale (MPS) conçu par Dahling et al. (2009) comme réponse aux critiques envers les Mach IV et V.

Critiques du Mach IV. La mesure initiale comprend 20 items et 3 échelles de mesure : (1) « opinion de la nature humaine », (2) « tactiques interpersonnelles » et (3) la « moralité ». Les dimensions du Mach IV ont été étudiées dans différentes recherches et différentes structures factorielles ont été retrouvées. La validité de

construit du machiavélisme est donc sujets à plusieurs critiques (Corral & Calvete, 2000). Parmi ces critiques, est constaté :

- 1) La non viabilité de l'échelle « morale » qui comprend uniquement 2 items, dont un ayant de faible qualité psychométrique (Corral & Calvete, 2000; Kline & Cooper, 1984)
- 2) Une désirabilité sociale élevée (Jonason & Webster, 2010; Zook & Sipps II, 1985)
- 3) Des données psychométriques peu claires, faible validité de construit et faible consistance interne (Corral & Calvete, 2000; Hunter et al., 1982; Jonason, Li, & Buss, 2010; McHoskey et al., 1998; Siu, 2003).
- 4) Un manque de fidélité du questionnaire (Carver, 1989).

Critiques du Mach V. Afin de répondre à la critique de désirabilité sociale dont faisait l'objet le Mach IV, Christie et Geis (1970) ont développé le Mach V. Il s'agit d'une mesure de l'orientation machiavélique d'une personne selon le degré auquel le répondant croit que les gens sont manipulables. Le questionnaire comporte 10 items avec choix forcés (Christie & Geis, 1970). Très peu de recherches ont utilisé le Mach V pour étudier le concept de machiavélisme (Dahling et al., 2009). Le manque de fidélité de cette mesure constitue la plus grande critique (Shea & Beatty, 1983).

Le Machiavellianism Personality Scale (MPS). Dahling et al. (2009) ont créé une nouvelle échelle de mesure du concept de machiavélisme : le Machiavellianism Personality Scale (voir Appendice E). Ce questionnaire est bâti en utilisant un cadre

conceptuel rigoureux, s'éloignant ainsi des Mach-IV et V, mesures largement utilisés mais révélant plusieurs problématiques conceptuelles et psychométriques.

Le MPS a obtenu les résultats escomptés lors de l'analyse factorielle. Les indices de cohérence interne de ses dimensions sont 0,70 pour le « Désir de contrôle », 0,72 pour le « Désir de statut », 0,75 pour la « Méfiance envers les autres » et 0,83 pour « Manipulation immorale ». Les 16 items présentent une cohérence interne satisfaisante ($r = 0,82$). La variance expliquée totale du MPS est de 0,60. Le facteur expliquant le plus de variance est « manipulation immorale » avec 28,31 %. Le facteur « Désir de statut » explique 11,7 % de la variance, le « Désir de contrôle » explique 11,04 % de la variance et finalement la « Méfiance envers les autres » explique 9,08 % de la variance totale. Les résultats soutiennent la théorie du machiavélisme telle que documentée par les auteurs Dahling et al. (2009). Le MPS est une mesure d'évaluation auto-rapportée. Étant une mesure récente, encore aucune validation par d'autres chercheurs n'est répertoriée.

Les quatre dimensions reflétant les comportements observables, les croyances internes et motivations de l'individu machiavélique du MPS sont décrites dans la recherche de Dahling et al. (2009) :

Dimension 1 : Méfiance envers les autres. L'individu machiavélique qui manipule les situations et les personnes se perçoit à son tour manipulé par les autres. Il entretient une vision cynique et négative des motivations et intentions de ses collègues. Conséquemment, le machiavélique se méfie des actions entreprises par ceux-ci et des

potentielles conséquences négatives que ces actions pourraient engendrer. Cette attitude génère alors de l'anxiété chez le machiavélique.

Dimension 2 : Manipulation immorale. L'individu élevé sur l'échelle de machiavélisme démontre une volonté sélective à dévier des conventions morales lorsque se présente une opportunité d'obtenir un gain. Il adopte alors des comportements permettant d'atteindre ses objectifs. Ainsi, le machiavélique peut tricher, voler, mentir et faire des tractations douteuses et malhonnêtes en affaire.

Dimension 3 : Désir de contrôle. Puisque le machiavélique perçoit les autres comme menaçant, il a besoin d'être dominant en situations interpersonnelles afin de diminuer le pouvoir des autres. Par ailleurs, le machiavélique adopte un locus de contrôle externe uniquement en lien avec les actions des autres.

Dimension 4 : Désir de statut. Le machiavélique mesure son succès par l'intermédiaire de résultats extrinsèques. Par conséquent, il est motivé à atteindre des objectifs tels que la richesse, le pouvoir et le statut social plutôt que des objectifs intrinsèques comme le développement personnel.

Compte tenu du fait que le Mach-IV et le Mach-V démontrent des indices statistiques de validation très critiqués, la récente mesure qu'est le MPS (2010) dans sa version anglophone a été retenue et ce, malgré la rareté à ce jour des mesures de validation dans la communauté scientifique autres que celles réalisées par les auteurs eux-mêmes. Ceci étant dit, les données psychométriques obtenues par ces derniers confirment clairement la présence du construit de machiavélisme dans le questionnaire

MPS et ce, suivant une méthodologie rigoureuse. La présente recherche permettra par ailleurs d'ajouter à la documentation actuelle en lien avec la validation du MPS.

En conclusion, si différents questionnaires mesurent certains aspects des comportements politiques notamment lorsqu'ils sont associés aux concepts connexes, seul le PSI couvre l'ensemble des composantes de l'habileté politique tel que défini par le modèle d'appui de Ferris et al. (2005b). Ainsi, le PSI va au-delà des émotions (mesures de l'intelligence émotionnelle), dépasse la notion de confort et de facilité quant aux interactions sociales attribuée aux questionnaires sur l'intelligence relationnelle (Ferris et al., 2005b). Finalement, le PSI est spécifique à des interactions dont la finalité est le succès dans les organisations, contrairement aux mesures du monitoring de soi (Ferris et al., 2000; Liu et al., 2004). Par ailleurs, plusieurs autres habiletés interpersonnelles sont confondues avec celle de l'habileté politique. Pour sa distinction documentée, notamment la signification négative qui lui est reconnue, le concept de machiavélisme est choisi pour valider le construit d'habileté politique à l'intérieur de la démarche de validation transculturelle du questionnaire qui la mesure.

Traduction d'un questionnaire

Après avoir établi la pertinence de mesurer l'habileté politique, il convient d'établir la nécessité d'avoir un outil de mesure de cette habileté en français. Au Canada, les langues anglaise et française sont les langues officielles. Il existe également de nombreuses organisations pour lesquelles le français est la langue de travail. Le Political Skill Inventory (PSI) a fait l'objet de plusieurs exercices de validation (Appendice C) aux États-Unis (dont Ferris et al., 2005a) et les résultats démontrent sa fidélité et sa

validité. De plus, il a déjà été traduit en Russe (Lvina et al., 2009) et en Allemand (Ferris et al., 2008), mais jamais dans un contexte organisationnel francophone. La traduction de cet instrument en français dans un contexte nord américain est une étape supplémentaire de validation de cette mesure de l'habileté politique. La rigueur de la méthode de traduction et de la validation transculturelle est toutefois nécessaire.

La validation transculturelle

Plusieurs auteurs préconisent des façons de faire une validation transculturelle. Selon Banville et al. (2000, p. 375), « pour être considérée comme valide, une traduction transculturelle d'instruments doit utiliser une méthodologie rigoureuse afin d'établir la pertinence de l'instrument dans la nouvelle culture en considérant les approches émic et éthic » (traduction libre). Celle de Vallerand (1989) est choisie parce qu'elle correspond à ces critères et est un prolongement amélioré des méthodologies de Spielberger et Sharma (1976) et de Brislin, Lonner et Thorndike (1973). De plus, la méthode de Vallerand se compare à celle proposée par Hambleton (2001) et les lignes grandes directrices proposées par l'International Test Commission (ITC) en matière de traduction et d'adaptation d'instrument de mesure (Hambleton, 2001).

La démarche méthodologique de Vallerand (voir Appendice F) comporte deux phases, la traduction d'abord et la validation du questionnaire expérimental ensuite. En ce qui concerne la traduction, elle comprend trois étapes : (1) la préparation de versions préliminaires, (2) l'évaluation des versions préliminaires et préparation de la version expérimentale, (3) le pré-test de la version expérimentale. Quant à la validation, elle comporte quatre étapes : (1 et 2) l'évaluation de la validité concomitante et de contenu

ainsi que l'évaluation de la fidélité du questionnaire, (3) l'évaluation de la validité de construit et (4) l'établissement de normes. Toutefois, cette dernière étape n'est pas retenue dans la présente recherche. Les normes permettent de comparer le pointage d'un individu avec un groupe de référence pour que le score de la personne ait une signification (Hogan, 2003). Dans le cas du PSI, une norme n'est pas nécessaire pour expliquer les scores d'une personne.

Dans les recherches où une démarche de traduction d'instrument de mesure est utilisée, il est possible de remarquer que toutes les étapes appliquées s'apparentent à celles employées par Vallerand. C'est notamment le cas pour les recherches de Banville, Desrosiers et Genet-Volet (2000); Blais, Vallerand, Pelletier et Brière (1989); Denis et St-Cyr (2006); DiTommaso, Turbide, Poulin et Robinson (2007); Jeanrie et Bertrand (1999); Koller et al. (2007); Lévêque et al. (2008); Vallerand et Halliwell (1983); Vallerand, Lacouture, Blais et Deci (1987).

La méthodologie de Vallerand devient une mesure étalon. De plus, aucune étape non prescrite par cet auteur n'est répertoriée dans ces recherches sauf dans celle de Denis et St-Cyr (2006). Pour traduire leur instrument, ces derniers ajoutent l'étape d'analyse de multiples traductions (non validées) de l'échelle en question. Puisqu'aucune version française traduite du PSI n'existe, cette étape s'avère non pertinente.

D'autres ont retiré des étapes du processus de validation transculturelle. Ainsi, une étude s'en tient uniquement à la traduction de l'instrument sans validation (Koller et al., 2007), et d'autres (Denis & St-Cyr, 2006; Lévêque et al., 2008) font abstraction de l'évaluation de la validité de construit (étape 6 de Vallerand). En ce qui concerne la

recherche de Vogler, Paillex, Norberg, de Goumoëns et Cabri (2008), elle s'est faite suivant une autre méthodologie soit la méthodologie de validation transculturelle de Beaton, Bombardier, Guillemin et Ferraz (2000). Dans ce cas aussi, les étapes utilisées sont les mêmes que celles prescrites par Vallerand. Toutefois, les auteurs n'effectuent pas l'étape de l'évaluation de la validité de construit. Donc, du fait que la méthodologie de Vallerand a démontré son efficacité à maintes reprises dans diverses études et qu'elle soit la plus complète, elle est privilégiée.

Objectif de recherche

L'objectif général de cette recherche est d'effectuer la validation transculturelle, d'un questionnaire de mesure de l'habileté politique en français au moyen d'une méthodologie rigoureuse et efficace.

Objectifs spécifiques

- 1) Vérifier la validité concomitante et de contenu de l'instrument en français

Hypothèse 1 : Il existe une congruence entre la version expérimentale en français et la version originale anglaise testée dans la présente étude.

- 2) Vérifier la fidélité de l'instrument en français selon des indices statistiques de cohérence interne et de stabilité temporelle

Hypothèse 2 : Dans la version française de l'expérimentation, les indices de fidélité sont acceptables.

- 3) Vérifier la validité de construit de l'instrument en français

a. La structure factorielle de l'instrument expérimental.

Hypothèse 3 : Le construit de l'habileté politique est représenté par 4 facteurs primaires qui reflètent aussi une seule dimension de niveau supérieur soit l'habileté politique.

b Les relations entre les différentes dimensions inhérentes au modèle d'habileté politique

Hypothèse 4 : Les dimensions de l'habileté politique sont reliées entre elles en conformité à la théorie de Ferris et al. (2005a)

c Les corrélats de l'habileté politique

Hypothèse 5 : L'habileté politique et le machiavélisme ne sont pas significativement corrélés.

Méthode

Dans le but de répondre à l'objectif de recherche soit celui de valider une version française du PSI, cette section présente la sélection et la description des participants, les instruments de mesure employés ainsi que le déroulement de l'étude selon les phases et les étapes de la méthode de Vallerand (1989).

Participants

Sélection et description des participants

Afin de participer sur une base volontaire à cette recherche, les critères généraux d'inclusion des participantes et participants pour la phase 1 et 2 sont : (a) être un travailleur et (b) être bilingue (langue française et anglaise). Le niveau de bilinguisme est évalué par la méthode de Gonzalez-Reigosa (1976) recommandée par Vallerand et Halliwell (1983, 1989). Quatre dimensions sont mesurées pour chacune des deux langues : le parler, la lecture, l'écriture et la compréhension. Chaque individu indique sur une échelle de *très peu* (1) à *très bien* (4) à quel point il parle, lit, écrit et comprend l'anglais et le français (ex. : Je comprends l'anglais ____, Je lis l'anglais ____, J'écris l'anglais ____, Je parle l'anglais ____) (voir Appendice G). Le score s'obtient en additionnant les pointages sur les quatre dimensions pour chaque langue. Plus le pointage est élevé sur chacune des deux langues, plus le répondant est bilingue. Dans le cadre de cette validation transculturelle, seuls les répondants ayant un pointage minimum de 12 pour chacune des langues française et anglaise sont retenus (Vallerand,

1983, 1989). Cela correspond à une note d'au moins 75 % (12/16) pour chacune des langues. Cette méthode est conservée malgré sa subjectivité puisqu'elle demeure moins coûteuse qu'un test d'habileté en langue anglaise (Vallerand, 1989).

Pour la phase 1, la traduction du questionnaire PSI, deux groupes d'individus ont été nécessaires. Pour la première étape de cette phase, le premier groupe est constitué d'experts soit quatre traducteurs dont trois gestionnaires d'expérience et un linguiste. Et puis, le comité d'experts a été élargi pour ajouter une doctorante en psychologie organisationnelle. Pour l'étape du pré-test, le groupe comprend 20 travailleurs, soit 10 hommes et 10 femmes. L'âge moyen est de 29,5 ans. Toutes ces personnes possèdent un diplôme d'études de premier cycle et trois d'entre eux possèdent un diplôme d'études supérieures. Six individus travaillent en milieu public et 14 travaillent dans le secteur privé. Les participants ont tous un niveau de bilinguisme supérieur à 75 % en langues anglaise et française. Toutes ces personnes ont été sollicitées par téléphone à l'intérieur du réseau de contacts du chercheur. Toutes les informations nécessaires ont été divulguées au cours de la conversation pour que les personnes fassent un choix libre et éclairé quant à leur participation à l'étude et ce, sans pression de la part du chercheur. Les informations transmises sont les mêmes que celles incluses dans le formulaire d'information et de consentement (voir Appendice H). Les individus sollicités et intéressés à participer sont invités à contacter le chercheur, par courriel ou par téléphone.

En ce qui a trait à la phase 2, les mêmes critères généraux d'inclusion s'appliquent, soit être un travailleur bilingue. Toutefois, s'ajoute le critère général d'exclusion pour les individus ayant pour emploi un travail à la chaîne dont la performance et le futur

dépendent d'un produit manufacturé fixe pour lequel le critère d'évaluation est la qualité et la quantité de ce qu'ils produisent. Cette catégorie d'emploi ne nécessite pas d'habiletés politiques selon Ferris et al. (2005). Ceci dit, cela n'exclut pas que ces personnes puissent tout de même posséder des habiletés politiques même si elles ne sont pas requises dans leur emploi.

Ainsi, la validation du questionnaire expérimental à la phase 2 a nécessité la sollicitation d'un minimum de 200 individus en emploi au Québec. Selon la règle du pouce liée à l'analyse factorielle, 50 participants par facteur (Pedhazur & Schmelkin, 1991) soit 200 participants (50 participants X quatre facteurs du PSI) est satisfaisant. Le chercheur a pris contact par téléphone avec une personne-ressource dans trois entreprises : une institution universitaire, un Centre de Santé et de Services Sociaux (CSSS) et une PME spécialisée dans la vente aux détails. Un courriel leur a ensuite été envoyé (voir Appendice I). Les personnes-ressources intéressées à ce que leur entreprise participe ont été invitées à transférer ce courriel à leurs employées et employés. Lorsqu'un employé souhaitaient faire partie de l'étude, ils n'avaient qu'à cliquer sur le lien électronique permettant d'accéder au questionnaire en ligne (voir Appendice J). Les consignes et règles de confidentialité sont alors détaillées. Ils ont ainsi la possibilité de prendre une décision libre et éclairée quant à leur participation à l'étude.

Pour cette phase 2 de la collecte de données, l'échantillon comprend un total de 265 participantes et participants. Afin de respecter les critères d'inclusion et d'exclusion, les données de 49 individus ont été rejetées, compte tenu d'un niveau insuffisant de bilinguisme et les données de quatre autres personnes ont été rejetées parce qu'elles

travaillaient sur une chaîne de montage. Finalement, suite à l'analyse exploratoire, quatre autres individus ont été écartés en raison de leurs données extrêmes. L'échantillon final au Temps 1 de la mesure est composé de 208 personnes, à savoir 68 % de femmes et 29 % d'hommes. En ce qui a trait à l'âge, la moitié de l'échantillon appartient au groupe des 18-35 ans. Les 36-45 ans et les 46-55 ans représentent chacun 19 % de l'échantillon. Le groupe des 56 ans et plus constitue 12 % de l'échantillon. Plus de la moitié des participants sondés travaillent dans le milieu public (55 %) tandis que 30 % sont au privé, 13 % en milieu parapublique et 2 % en milieu communautaire. En ce qui a trait au niveau de scolarité, 76 % des individus ont atteint un niveau universitaire (1^{er} cycle universitaire et cycles supérieurs) tandis que 4,5 % des gens ont obtenu un diplôme d'études secondaires, 17,4 % un diplôme d'étude collégial et 2,5 %, un certificat universitaire. L'échantillon au Temps 2 de la mesure est composé de 146 répondants ce qui représente 30 % d'abandon de participants. Leur profil est sensiblement le même qu'au Temps 1 (voir Appendice K).

Instruments de mesure

Questionnaires. Le présent projet de recherche a utilisé la version originale du Political Skill Inventory (PSI, Ferris et al., 2005a¹), de langue anglaise. Une version traduite en français dans la Phase 1 de la présente recherche a aussi été utilisée. Le PSI est composé de 18 items évaluant les habiletés politiques selon quatre dimensions : « sociabilité », « influence interpersonnelle », « habiletés de réseautage » et « sincérité apparente ». Pour chaque item, le répondant doit situer sa réponse sur une échelle à sept ancrages soit

¹ Obtention de l'autorisation écrite de l'auteur; voir Appendice L.

fortement en désaccord (1), *en désaccord* (2), *légèrement en désaccord* (3), *neutre* (4), *légèrement en accord* (5), *en accord* (6) et *fortement en accord* (7). Chaque réponse vaut le chiffre qui lui est associé. Le total des scores est divisé par 18, soit le nombre total d'items. Le score global est un nombre entre un et sept. Plus le nombre est élevé, plus le répondant possède des habiletés politiques élevées. Inversement, le répondant obtenant un petit nombre peut en conclure qu'il a de faibles habiletés politiques. Par ailleurs, le répondant peut également calculer son score pour chacune des quatre dimensions des habiletés politiques en calculant le score total de tous les items compris dans chacune des dimensions. Plus le score est élevé sur une dimension, plus le répondant possède cette caractéristique, lui permettant de maîtriser ses habiletés politiques. Le temps de passation du questionnaire est d'environ dix minutes pour chacune des versions. Afin d'obtenir une mesure sincère des habiletés politiques du répondant, ce dernier est appelé à y répondre honnêtement, puisqu'il s'agit d'une mesure auto-rapportée.

Le second questionnaire utilisé pour la présente recherche vise à mesurer la variable de machiavélisme. Il s'agit du Machiavellianism Personality Scale (MPS, Dahling et al., 2009), de langue anglaise. Le MPS est composé de 16 items évaluant le degré de machiavélisme du répondant selon quatre dimensions : « méfiance envers les autres », « manipulation immorale », « désir de contrôle » et « désir d'un statut ». Pour chaque item, le répondant doit situer sa réponse selon une échelle à cinq ancrages soit *fortement en désaccord* (1), *en désaccord* (2), *neutre* (3), *en accord* (4) et *fortement en accord* (5). Chaque réponse vaut le chiffre qui lui est associé. Le total des scores est divisé par 16, soit le nombre total d'items. Le score global sera un nombre entre un et cinq. Plus le nombre est

élevé, plus le répondant démontre des comportements et croyances propres au machiavélique. Inversement, le répondant obtenant un petit nombre pourrait en conclure qu'il démontre peu ou pas de comportements machiavéliques ni ne possède de croyance reliée au machiavélisme. Par ailleurs, le répondant peut également calculer son score pour chacune des quatre dimensions du machiavélisme en calculant le score total de tous les items compris dans chacune des dimensions. Plus le score est élevé sur une dimension, plus le répondant possède cette caractéristique. Le temps de passation du questionnaire est d'environ dix minutes. Afin d'obtenir une mesure sincère du degré de machiavélisme du répondant, ce dernier est appelé à y répondre honnêtement, puisque c'est une mesure auto-rapportée.

Ainsi, les deux questionnaires utilisés dans cette recherche ont une même forme : ils constituent des mesures auto-rapportées, possèdent un calcul des scores semblables et tirent un même type de conclusion selon les résultats obtenus, c'est-à-dire posséder à différent niveau l'habileté politique ou la tendance au machiavélisme.

Déroulement

Le déroulement de l'étude est présenté selon les phases et les étapes de la méthode de validation transculturelle de Vallerand (1989).

Phase 1 : Traduction du questionnaire PSI

Étape 1 : Préparation de versions préliminaires en français. La première étape consiste à préparer deux versions préliminaires en français du questionnaire original (Vallerand, 1989). L'objectif de cette étape est de traduire le plus fidèlement possible la version originale du PSI. Selon Vallerand (1989) et d'autres chercheurs (Brislin et al.,

1973 ; Hambleton & Kanjee, 1995), une des techniques communes pour établir une version préliminaire du questionnaire est celle de la traduction inversée (back-translation). Cette technique est d'ailleurs souvent utilisée par des chercheurs qui tentent de produire une version préliminaire d'un outil en psychologie (Banville et al., 2000; Blais et al., 1989; DiTommaso et al., 2007; Koller et al., 2007; Vallerand et al., 1987; Vogler et al., 2008). Cette technique permet de (1) diminuer les chances qu'un seul chercheur teinte la version préliminaire par ses biais individuels, (2) vérifier la justesse de la traduction en procédant à la comparaison de la version préliminaire à la version originale (Vallerand, 1989) et (3) cibler les failles de la traduction (Brislin, 1986).

La technique de la traduction inversée a nécessité quatre personnes bilingues, ici nommés traducteurs (A-B-C-D). Dans le cadre de la présente recherche, les traducteurs A, C et D sont des gestionnaires, représentant la population ciblée et ayant des connaissances pratiques de l'habileté politique. Le traducteur B est un linguiste, pour s'assurer que la version expérimentale ne soit pas déficitaire sur le plan linguistique. Tout d'abord, les traducteurs A et B étant de langue maternelle française, ont traduit la version originale en langue française et cela, sans se consulter. La consigne transmise aux traducteurs a été de dégager le sens de l'item et non de traduire l'item au mot-à-mot. Une fois la traduction terminée, deux versions préliminaires en français ont ainsi été produites. Celles-ci ont été données aux traducteurs C et D, tout deux de langue maternelle anglaise. Chacun a eu pour tâche de traduire l'une des deux versions et ce, en

anglais sans avoir en main la version originale du PSI. Plus la version est fidèle, plus la justesse de la traduction est assurée (Vallerand, 1989).

Étape 2 : Évaluation des versions préliminaires et préparation de la version expérimentale. Cette étape permet d'évaluer les deux versions préliminaires en français afin d'en obtenir une seule. Dans le but d'assurer une évaluation objective et précise de ces deux versions, une approche de type comité a été retenue. Le comité se compose du chercheur principal et des quatre traducteurs (les gestionnaires et le linguiste). S'est ajoutée au comité une doctorante en psychologie organisationnelle. L'ajout de ce dernier expert a pour but de s'assurer que les dimensions désirées sont bien représentées dans la version expérimentale. L'avantage d'impliquer autant de personnes-clés est de diminuer les chances qu'un biais provenant d'une des versions préliminaires ne soit inséré dans la version expérimentale.

L'évaluation par le comité s'est effectuée à deux niveaux. Au premier niveau, les experts ont comparé chacun des items compris dans les deux traductions inversées anglaises avec les items de la version originale anglaise. Lorsque les experts ont convenu que les items des traductions inversées et de la version anglaise originale sont identiques (équivalence conceptuelle), les items en français ont été jugés satisfaisants. C'est le premier prérequis : un retour fidèle en langue anglaise. Le deuxième niveau d'évaluation pour le comité d'experts a consisté en l'étude des termes techniques utilisés dans les traductions françaises. En raison du vocabulaire nuancé en langue française, il est important d'effectuer cette sous-étape pour éviter que des termes étroitement reliés mais légèrement dissemblables expliquent des traductions inversées identiques. Le

comité d'experts a alors été prudent, s'est attardé aux termes techniques afin de conserver la réelle intensité et expression des items (équivalence linguistique). Lorsque certains items de la forme française ont été jugés comme insatisfaisants, le comité a fait les changements nécessaires. À ce moment, ces changements ont respecté certaines règles (Vallerand, 1989) :

Ces règles exigent que : (1) lorsque les traductions littérales ne sont pas possibles, la version expérimentale doit tenter de dégager le sens de l'item original et non le « mot pour mot »; (2) les propriétés psycholinguistiques uniques de la langue cible doivent être utilisées autant que possible dans la formulation de la version expérimentale. Une très grande attention devra être accordée aux propriétés de la langue française telle que parlée au Canada. (...); (3) lorsqu'il y a mésentente entre les membres du comité sur certains items, des formes alternatives pour ces items devront être incluses dans la version expérimentale; et enfin. (4) la version expérimentale française doit emprunter le même format de présentation et les mêmes directives que celles utilisées dans la version originale. (p. 668-669)

Suivant ces deux niveaux d'évaluation, le comité d'experts a produit une première version du questionnaire expérimental en français. Celle-ci a par la suite fait l'objet d'un pré-test.

Étape 3 : Pré-test de la version expérimentale. Cette étape détermine la clarté et l'ambiguïté des items tout en s'assurant que ceux-ci sont rédigés dans une langue s'apparentant à celle de la population cible soit des individus québécois francophones en emploi. Par souci d'économie de temps et de nombre d'étapes à effectuer lors de la collecte de données et des analyses statistiques, la façon de faire de Vallerand et al. (1989) est suivie. Ainsi, le chercheur a demandé à 20 participants de répondre au questionnaire expérimental en français et d'encercler les expressions ou items peu clairs et ambigus. Lorsqu'indiqué, les personnes ont été questionnées sur la nature de

l'ambiguïté de l'item concerné. Les personnes ont également été invitées à émettre leurs suggestions d'amélioration. Cette manière de procéder a permis au comité d'experts d'apporter les modifications pertinentes à la version expérimentale (Vallerand, 1989).

Phase 2 : Validation

La technique « test-retest avec des sujets bilingues » de Haccoun (1987) et recommandée par Vallerand (1989) est retenue pour vérifier la validité concomitante et la validité de contenu en plus de la fidélité test-retest du questionnaire. La notion de validité concomitante fait normalement référence à un questionnaire différent de celui utilisé et mesurant le même concept. Dans le cas présent, le questionnaire original en langue anglaise est utilisé comme mesure convergente pour évaluer la validité concomitante. Cette approche a l'avantage d'être économe et très utile puisqu'elle nécessite un seul groupe de participants (des travailleurs bilingues) pour réaliser les étapes 1 et 2. Cette approche a d'ailleurs été préférée à l'approche du « dual language, split half » (Mallinckrodt & Wang, 2004) qui implique deux groupes de participants bilingues. Cette approche veut que le premier groupe remplisse la moitié du questionnaire en anglais et l'autre moitié en français. Le second groupe remplit la première moitié en français et la seconde, en anglais. Donc, suivant l'approche « test-retest avec des sujets bilingues » de Haccoun (1987), un total de 208 employés ont participé à l'étude au Temps 1 et 146 ont participé au Temps 2 de la mesure. La tâche du groupe bilingue consiste à répondre dans un premier temps à la version expérimentale française du PSI et puis à la version originale anglaise. Dans un deuxième temps, soit un mois plus tard, les participants répondront dans l'ordre inverse à la version originale

anglaise et puis à la version expérimentale française et finalement au questionnaire MPS. L'inversion de l'ordre de passation du questionnaire vise à éviter un effet lié à l'ordre de complétion (Banville et al., 2000).

Étapes 1 et 2 : Évaluation de la validité concomitante et de contenu et évaluation de la fidélité. Ces deux étapes servent à vérifier les relations entre la forme originale et la forme expérimentale en français du questionnaire PSI. Des corrélations sont calculées au niveau des scores totaux des sous-échelles entre les deux versions (Vallerand, 1989).

Tout d'abord, afin d'évaluer la validité concomitante et de contenu, des corrélations sont effectuées entre le Temps 1 français avec le Temps 1 anglais. Puis des corrélations sont également faites entre le Temps 2 français avec le Temps 2 anglais.

Deuxièmement, afin d'évaluer la fidélité du questionnaire expérimental, deux types d'indices statistiques ont été utilisés soit la cohérence interne et la stabilité temporelle. En ce qui a trait à la cohérence interne, l'alpha de Cronbach a été utilisé sur le Temps 1 et le Temps 2, français et anglais. Pour ce qui est de la stabilité temporelle, une comparaison de l'ampleur des corrélations test-retest pour les versions anglaise (Temps 1 anglais avec Temps 2 anglais) et française (Temps 1 français avec Temps 2 français) du questionnaire est effectuée, en utilisant les scores totaux des sous-échelles (mesures plus détaillées que le score global). Ainsi, des plans d'observation corrélationnels ont été utilisés pour démontrer la validité concomitante, la validité de contenu et la fidélité du questionnaire expérimental en français.

Étape 3 : Évaluation de la validité de construit. Cette étape permet d'évaluer la validité de construit du questionnaire traduit en langue française en vérifiant si ce dernier est suffisamment sensible pour reconnaître les dimensions propres à la théorie de Ferris (2005a). Dans cette étape, il faut alors démontrer que la version française du PSI mesure bel et bien les habiletés politiques tel que proposé par Ferris (2005a). La validité de construit du questionnaire expérimental s'évalue à trois niveaux : (1) la structure de l'habileté politique comme construit à l'étude, (2) les relations entre les différentes dimensions inhérentes au modèle d'habileté politique et (3) les corrélations de l'habileté politique avec le machiavélisme (Vallerand, 1989).

Le premier niveau d'évaluation, la structure de l'habileté politique, a pour objectif de démontrer que le questionnaire expérimental français reflète bien la théorie qui le sous-tend. Ainsi, si la théorie mentionne qu'il existe quatre facteurs primaires et un seul facteur de niveau supérieur, alors la version expérimentale devra en comporter autant. Ce premier niveau d'évaluation s'effectue par l'entremise d'analyse factorielle confirmatoire (AFC). Le deuxième niveau d'analyse veut, quant à lui, démontrer que les dimensions de l'habileté politique se relient entre eux conformément à la théorie. Des corrélations sont utilisées à ce niveau. Pour ce qui est du troisième niveau d'évaluation de la validité de contenu, il a pour but d'évaluer si le questionnaire « produits des effets conformes aux hypothèses issues de la théorie » (Vallerand, 1989, p. 675). Ce dernier niveau nécessite la reproduction de l'étude de Dahling et al. (2009). Cette étude a démontré qu'il n'existait pas de corrélation entre l'habileté politique et le

machiavélisme. S'ajoute une analyse factorielle confirmatoire pour le troisième niveau afin de vérifier la structure factorielle du machiavélisme, étant une mesure nouvelle.

Résultats

L'objectif général de cette recherche est d'effectuer la validation transculturelle d'un questionnaire de mesure de l'habileté politique, en français, au moyen d'une méthodologie rigoureuse et efficace. La phase 1 de l'étude consiste en la traduction du questionnaire expérimental. Les résultats liés à la construction de la version expérimentale en français sont tout d'abord présentés. La deuxième section des résultats visent à présenter les résultats issus de la phase 2 de l'étude : la validation de la version expérimentale en français. Les résultats sont présentés suivants les trois objectifs spécifiques formulés :

1) Vérifier la validité concomitante et de contenu de l'instrument en français

Hypothèse 1 : Il existe une congruence entre la version expérimentale en français et la version originale anglaise testée dans la présente étude.

2) Vérifier la fidélité de l'instrument en français selon des indices statistiques de cohérence interne et de stabilité temporelle

Hypothèse 2 : Dans la version française de l'expérimentation, les indices de fidélité sont acceptables.

3) Vérifier la validité de construit de l'instrument en français

a. *La structure factorielle de l'instrument expérimental.*

Hypothèse 3 : Le construit de l'habileté politique est représenté par 4 facteurs primaires qui reflètent aussi une seule dimension de niveau supérieur soit l'habileté politique.

b. *Les relations entre les différentes dimensions inhérentes au modèle d'habileté politique.*

Hypothèse 4 : Les dimensions de l'habileté politique sont reliées entre elles en conformité à la théorie de Ferris et al. (2005a)

c. *Les corrélats de l'habileté politique.*

Hypothèse 5 : L'habileté politique et le machiavélisme ne sont pas significativement corrélés.

Phase 1 - Traduction du questionnaire PSI : Construction de la version expérimentale du questionnaire

Une première étape a permis de préparer des versions préliminaires. Le questionnaire PSI a fait l'objet d'une traduction inversée. Ainsi, deux versions françaises et deux versions anglaises ont été obtenues (voir Appendice M). Dans une deuxième étape, ces versions ont été évaluées pour produire une version expérimentale en français du questionnaire. Le comité d'experts s'est penché sur les versions produites par traduction inversée afin de préparer une seule version expérimentale en français (voir Appendice N).

Par la suite, le pré-test de cette version a permis d'évaluer la clarté des items et d'identifier les énoncés ambigus. Les commentaires des individus ont été recueillis et

sont présentés en Appendice O. Suite à ces commentaires, le comité d'experts a pris des décisions quant aux différentes modifications à effectuer pour améliorer la qualité du questionnaire expérimental en français. Les décisions portent sur (1) la directive et le contexte du questionnaire, (2) l'échelle de mesure et (3) les items. Le tableau en Appendice P : « Synthèse des modifications apportées au questionnaire expérimental suivant le pré-test » présente les items avant le pré-test et après le pré-test avec la synthèse des modifications apportées.

1. Directive et contexte du questionnaire

Les résultats qualitatifs mentionnent que le contexte dans lequel le répondant doit se situer afin de répondre aux items n'est pas mentionné dans la directive du questionnaire.

De fait, certains items commencent par « Au travail » (items 1, 6, 9, 10, 11 et 15) et d'autres items ne situent pas de contexte (items 2, 3, 4, 5, 7, 8, 12, 13, 14, 16, 17 et 18). Huit individus du pré-test se disent confus quant au contexte dans lequel ils doivent répondre au questionnaire. Certains y répondent en se situant uniquement en contexte de travail tandis que d'autres répondent au questionnaire en se référant plus largement à tout type de contexte ou relations de vie.

De plus, un contexte inconnu crée une ambiguïté par rapport à plusieurs termes utilisés dans les items. Ainsi, l'échantillon pré-test se demandait qui sont « les autres »? (item 3); à quelles types de « relations » fait-on référence? (item 4); de quels « gens » parlons-nous? (items 4, 5 et 6); à quel type de « réseau » fait-on allusion (items 10 et 15)? Finalement de quels types de « liens » s'agit-il (item 11)?

Par conséquent, le comité d'experts a choisi de spécifier le contexte de travail dans la directive du questionnaire puisque Ahearn et al. (2004) situent l'habileté politique en contexte de travail. De plus, puisque la présente recherche relève du domaine de la psychologie organisationnelle, la problématique est liée au monde du travail et la collecte de données est réalisée auprès de travailleurs.

Ainsi, sont supprimés tous les « Au travail » des items, puisque tout le questionnaire se rapporte dorénavant clairement au domaine du travail. L'objectif visé par cette modification est d'enrayer toute confusion chez la personne à savoir dans quel contexte répondre. De plus, cette modification vise à enrayer la variabilité situationnelle que générerait le questionnaire sans spécification à un contexte particulier pour répondre. L'augmentation de la qualité psychométrique de l'outil est ainsi souhaitée.

2. L'échelle de réponses

L'échelle de réponses comprend 7 ancrages de *tout à fait en désaccord* (1) à *tout à fait en accord* (7) avec pour réponse médiane l'ancrage no 4 : *ni en accord, ni en désaccord*. Deux personnes du pré-test se sont questionnés à savoir si *ni en accord, ni en désaccord* est synonyme de *neutre*. Suivant ce commentaire, le comité d'expert a jugé pertinent d'ajouter entre parenthèse le mot *neutre* après l'affirmation de l'ancrage no 4. L'objectif visé par cette modification est d'éviter que d'autres personnes se posent le même questionnement et que cela n'altère leur compréhension.

3. Les items

3.1 Les dimensions des items. Deux types d'items se retrouvent dans le questionnaire PSI expérimental : des items comportementaux et des items reliés à l'auto-

efficacité. Les items comportementaux évaluent la compétence en action et implicitement l'opportunité d'exercer l'habileté politique. Quant aux items liés à l'auto-efficacité, ils mesurent la capacité de l'individu, ce qui induit un biais subjectif. Ces deux dimensions ont été conservées, c'est-à-dire que le comité d'experts n'a pas tranché en faveur de l'une ou l'autre de ces dimensions pour ensuite uniformiser le questionnaire dans le sens déterminé. Au contraire, il a été décidé que cette représentation bidimensionnelle (1) respecte davantage l'idée de l'auteur du PSI et (2) offre un outil de mesure complet.

Ainsi, les items comportementaux (items 1, 9, 10, 11, 16 et 18) ont été conservés de même que les items liés à l'auto-efficacité. Les items liés à l'auto-efficacité commencent par : « J'ai de la facilité », « Je suis capable », « Je tente », « Il m'est important », « J'essaie », « J'ai l'impression » (items 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 12, 13, 14, 15 et 17).

3.2 Les superlatifs utilisés dans les items. Plusieurs items comprennent des superlatifs : « beaucoup » (items 1, 10 et 11), « important » (items 9, 10 et 13), « bon » et « bonnes » (items 4, 10 et 16), « très bien » et « bien » (items 5 et 7), « toujours » (item 17), « plupart » (item 4) et « particulièrement » (item 18).

Les individus du pré-test ont critiqué ces superlatifs en commentant que ceux-ci sont difficilement quantifiables et relatifs entre les répondants. Les superlatifs semblent ainsi induire une subjectivité au questionnaire.

Par conséquent, le comité d'experts a décidé de supprimer les superlatifs des items lorsque l'échelle de mesure permettait de combler ces superlatifs. Autrement, le superlatif a été conservé puisqu'il permet d'assurer une variabilité dans les réponses.

l'échelle étant incapable d'assurer cette variabilité. Les superlatifs éliminés sont (voir Appendice P) : items 1, 4 (« bonnes »), 5, 7, 9 et 16. Les superlatifs conservés sont ceux des items 4 (« plupart »), 10, 11, 13, 17 et 18. À noter qu'un superlatif sur deux a été éliminé pour l'item 4.

3.3 Perception de double réalité dans le même item. Selon certains participants au pré-test, deux aspects ou réalités différentes sont parfois compris dans le même item (voir Appendice P : items 1, 2, 3, 8, 10, 13, 16.). Par conséquent, certains affirment se positionner différemment sur chacun des aspects, ce qui rend difficile de répondre à l'item de façon juste.

Le comité d'experts de concert avec le chercheur, ont décidé que les items suivants ne possédaient pas deux réalités distinctes, puisque les éléments étaient proches quant à leur signification. Alors ces items ont conservé leurs deux aspects : item 2, 3, 8, 13 et 16.

Le comité d'experts a jugé que les items ci-dessous comportent deux réalités et a ainsi fait les modifications suivantes :

L'item 1 comporte effectivement deux éléments soit « temps » et « effort ». Puisque les items 1 et 11 se chevauchent par rapport à l'élément de « temps » et puisqu'ils font partie du même facteur soit « l'habileté de réseautage »: l'élément « temps » de l'item 1 a été supprimé.

L'item 10 comporte effectivement deux éléments soit « personnes importantes » et « bon réseau ». Puisque les items 9 et 10 font partie de la même dimension soit « l'habileté de réseautage » et que l'item 9 reprend l'élément d'avoir un réseau, le terme « bon réseau » a été retranché de l'item 10.

3.4 Reformulations d'items (autres que celles mentionnées dans les catégories précédentes). D'autres commentaires des participants au pré-test ont permis de modifier les items présentés dans le Tableau 1 :

Tableau 1

Reformulation d'items suite au pré-test

No. Items	Avant pré-test	Après pré-test
1	Au travail, je passe beaucoup de temps et mets beaucoup d'effort à entretenir des relations professionnelles avec les autres.	Je m'attarde et mets des efforts à réseauter avec les autres (réseau de relations).
10	Au travail, je connais beaucoup de personnes importantes et j'ai un bon réseau.	Je connais personnellement plusieurs personnes influentes.
9	Au travail, j'ai développé un important réseau de collègues et d'associés à qui je peux faire appel pour obtenir du soutien lorsque j'ai vraiment besoin que les choses se réalisent.	J'ai développé un réseau de relations à qui je peux faire appel pour obtenir du soutien afin d'atteindre mes objectifs.
15	Au travail, je réussis à faire en sorte que des choses se produisent en ayant recours à mon réseau et mes connaissances.	Je suis capable d'utiliser mon réseau de relations et mes contacts pour atteindre mes objectifs.

Tableau 1

Reformulation d'items suite au pré-test (suite)

No. Items	Avant pré-test	Après pré-test
5	Je comprends très bien les comportements des autres.	Je suis capable de comprendre ce qui amène les gens à agir comme ils le font.
7	Je perçois particulièrement bien les motivations et les intentions cachées des autres.	J'ai de la facilité à saisir les motivations et les intentions cachées des autres.
8	Quand je communique avec les autres, je tente d'être authentique dans ce que je dis et dans ce que je fais.	Quand j'interagis avec les autres, je tente d'être moi-même dans ce que je dis et dans ce que je fais.
13	Il est important que les gens croient que je suis sincère dans ce que je dis et fais.	Il m'est important que les gens croient que je suis sincère dans ce que je dis et dans ce que je fais.
16	J'ai une bonne intuition et je fais preuve de jugement afin de déterminer comment je dois me présenter aux autres.	Mes intuitions et mon jugement me permettent de m'ajuster quand je suis en relation avec les autres.
17	J'ai l'impression de toujours savoir instinctivement les bonnes choses à dire ou à faire pour influencer les autres.	J'ai l'impression de toujours savoir instinctivement comment agir pour influencer les autres.

Pour l'item 1, « entretenir des relations professionnelles » a été modifié pour « réseauter ». Ce dernier terme est davantage fidèle au questionnaire PSI original. Malgré le fait qu'il soit un analogisme et non un mot reconnu en langue française, ce terme représente mieux ce qui doit être mesuré. Afin d'assurer la compréhension du terme, sa définition entre parenthèse suit l'item.

Pour l'item 5, le sens voulu n'a pas été compris initialement par les traducteurs. D'ailleurs, lors du pré-test, cet item a causé des difficultés à six personnes qui n'en ont pas saisi le sens exact. Il a ainsi été complètement modifié pour le résultat suivant : « Je suis capable de comprendre ce qui amène les gens à agir comme ils le font ».

Pour l'item 7, le terme « percevoir » a été modifié pour le terme « saisir » puisque ce dernier est davantage fidèle au questionnaire original. De plus, il a été noté qu'il est impossible de « percevoir » des intentions cachées, mais qu'il est plutôt possible de les « saisir ».

Les termes de l'item 8 « quand j'interagis » ont été retenus plutôt que « quand je communique » puisque ces premiers s'arriment davantage avec la suite de l'énoncé. Le terme « authentique » a été modifié pour « être moi-même » car plusieurs personnes du pré-test ont indiqué ne pas connaître la définition du mot « authentique ».

Dans l'item 9, le changement « pour atteindre mes objectifs » permet d'augmenter la précision de l'item. Les termes « collègues et associés » ont été supprimés puisqu'ils restreignent la composition du réseau et alourdissent l'item. Ils sont non nécessaires puisque la directive précise en « contexte de travail ».

Les modifications liées à l'item 15 suivent le même principe que les modifications apportées à l'item 9, par soucis de précision et spécificité.

L'item 10 a été transformé pour devenir « Je connais personnellement plusieurs personnes influentes ». Le superlatif initial a été modifié pour « plusieurs » afin d'assurer une variance dans les réponses récoltées. L'élément « personnellement » reprend l'élément « well connected » du PSI anglais. Il suppose que ce sont les gens qui m'entourent que je connais suffisamment et qui contribuent à l'atteinte de mes objectifs. L'ajout du terme « personnellement » contribue également à spécifier jusqu'où le répondant connaît une personne influente (remarque relevée par deux personnes lors du pré-test).

Dans l'item 13, le pronom « m' » a été ajouté pour spécifier « m'est important » afin que les individus comprennent l'item comme « important pour soi ». Malgré le fait que trois personnes ne favorisent pas l'utilisation du verbe croire (certains lui accordent un sens péjoratif), celui-ci a été conservé puisqu'il représente au mieux l'item original.

L'item 16 a complètement été revu puisque les répondants du pré-test ne comprennent pas le sens de « se présenter aux autres ». L'item a été reformulé comme suit : « Mes intuitions et mon jugement me permettent de m'ajuster quand je suis en relation avec les autres ».

Dans l'esprit de raccourcir l'item 17 et de le rendre plus efficace, les éléments « choses à dire ou à faire » ont été formulés par « comment agir ». De plus, le terme « instinctivement » a été conservé pour assurer une variabilité dans les réponses et rester fidèle avec l'idée de l'auteur. Cela signifie qu'une personne possédant un niveau élevé

d'habileté politique a confiance dans cet instinct de savoir comment agir pour influencer les autres.

Une version finale du questionnaire expérimental en français est ainsi été obtenue (voir Appendice Q).

Phase 2 : Validation de la version expérimentale en français du PSI (PSI-FR)

Analyses préliminaires

La validité de construit de la mesure du MPS a été testée, étant une nouvelle mesure qui a fait l'objet de peu de validation. Une analyse factorielle confirmatoire a été menée. Celle-ci indique une adéquation du modèle tel que proposé par les auteurs Dahling et al. (2009) ($\chi^2 = 155,50$; $ddl = 100$; $\chi^2/ddl = 1.56$; CFI = 0,93 ; TLI = 0,90 ; RMSEA = 0,06 et SRMR = non disponible).

Transformation des données

Concernant la Phase 2 de la méthodologie, soit la validation du questionnaire expérimental, les données brutes ont d'abord subi des transformations pour générer les indicateurs de mesure afin de réaliser les différentes analyses statistiques. Ainsi, le total des scores des individus sur chaque sous-échelle a été utilisé pour faire les analyses.

En ce qui a trait au questionnaire PSI, les scores totaux ont été calculés aux deux Temps de mesure sur les versions française et anglaise du PSI. Ainsi, les scores aux items sont additionnés pour chaque sous-échelle de mesure : « Sociabilité », le score des items 5, 7, 16, 17 et 18; « Influence interpersonnelle » le score des items 2, 3, 4 et 12; « Habileté de réseautage », le score des items 1, 6, 9, 10, 11 et 15; « Sincérité apparente », le score des items 8, 13 et 14.

Le même exercice a été réalisé pour le questionnaire MPS. Ainsi, pour la sous-échelle de mesure « manipulation immorale » les scores de chaque individu sont additionnés sur les items 1, 2, 3, 4 et 5. Pour la sous-échelle de mesure « désir de contrôle » les scores de chaque individu sont additionnés sur les items 6, 7 et 8. Pour la sous-échelle de mesure « désir de statut » les scores de chaque individu sont additionnés sur les items 9, 10 et 11. Finalement, pour la sous-échelle de mesure « méfiance envers les autres », les scores de chaque individu sont additionnés sur les items 12, 13, 14, 15 et 16.

Validité concomitante, validité de contenu et fidélité

La première hypothèse souhaite vérifier la présence d'une congruence entre les versions française et anglaise du PSI. Pour tester l'hypothèse, des analyses corrélationnelles entre les scores totaux sur les sous-échelles Temps 1 français avec Temps 1 anglais et entre les scores totaux sur les sous-échelles Temps 2 français avec Temps 2 anglais ont été effectuées. Les résultats sont présentés dans les Tableaux 2 et 3. Toutes les corrélations sont élevées, la plus petite étant de 0,72 et la plus grande étant de 0,94. Les corrélations au Temps 2 de la mesure sont plus élevées que celles au Temps 1 de la mesure. Les résultats démontrent une congruence entre les versions française et anglaise et ce, aux deux Temps de mesure : l'hypothèse 1 est alors confirmée.

L'hypothèse 2 propose des indices de fidélité acceptables pour le questionnaire expérimental. Afin de tester l'hypothèse, des analyses corrélationnelles portant sur la cohérence interne et la stabilité temporelle de la version expérimentale ont été effectuées.

Tableau 2

Corrélations bivariées entre les variables au Temps 1

	Temps 1 – FR							
	Sociabilité		Influence interpersonnelle		Habilité de réseautage		Sincérité apparente	
	<i>n</i>	<i>r</i>	<i>n</i>	<i>r</i>	<i>n</i>	<i>r</i>	<i>n</i>	<i>r</i>
Temps 1 – AN Sociabilité	201	0,91**						
Temps 1 – AN Influence interpersonnelle			201	0,72**				
Temps 1 – AN Habileté de réseautage					201	0,92**		
Temps 1 – AN Sincérité apparente							201	0,86**

** $p < 0,001$.

Tableau 3

Corrélations bivariées entre les variables au Temps 2

	Temps 2 – FR							
	Sociabilité		Influence interpersonnelle		Habilité de réseautage		Sincérité apparente	
	<i>n</i>	<i>r</i>	<i>n</i>	<i>r</i>	<i>n</i>	<i>r</i>	<i>n</i>	<i>r</i>
Temps 2 – AN Sociabilité	147	0,93**						
Temps 2 – AN Influence interpersonnelle			147	0,90**				
Temps 2 – AN Habileté de réseautage					147	0,94**		
Temps 2 – AN Sincérité apparente							147	0,86**

** $p < 0,001$.

En ce qui concerne la cohérence interne (voir Tableau 4), les résultats démontrent une divergence entre les résultats du questionnaire français au Temps 1 et celui au Temps 2. Ainsi, une cohérence interne sous 0,70 (Nunally, 1978 : Vallerand, 1989) au Temps 1 français est observée pour les sous- échelles « influence interpersonnelle » et « sincérité apparente ». La cohérence interne de ces deux dimensions peut tout de même être considéré acceptable. En soustrayant l'item 8 à la valeur de sa sous-échelle « sincérité apparente », le coefficient de cohérence interne passe à 0,73. Toutefois, l'item 8 n'atteint pas le critère d'exclusion exigé (alpha inférieur à 0,30) pour l'éliminer (Pallant, 2005). De plus, l'analyse factorielle confirmatoire exige que chaque dimension analysée possède un minimum de trois items, ce que possède la dimension « sincérité apparente » lorsqu'est inclut l'item 8 (Cadieux & Lévesque, 2010).

Du côté du Temps 2, une cohérence interne satisfaisante (alpha entre 0,81 et 0,89) pour le même questionnaire expérimental est notée. Il est observé que l'item 18 démontre une corrélation faible (0,43) avec sa sous-échelle « sociabilité ». L'item retiré, la consistance interne du facteur « sociabilité » passe de 0,83 à 0,85. Finalement, les indices de cohérence interne au Temps 1 de la mesure expérimentale sont sous les indices obtenus par l'étude originale de Ferris et al. (2005a) tandis que les indices obtenus au Temps 2 de la présente étude dépassent ceux de l'étude originale.

En ce qui a trait aux indices de stabilité temporelle, ils sont présentés dans les Tableaux 5 et 6. Il s'agit des corrélations entre le score au Temps 1 et le score au Temps 2, de la même version, pour les mêmes participants et ce, séparément pour chaque sous-échelle.

Tableau 4

Cohérence interne des sous-échelles

Sous-échelles	<i>n</i>	Moyenne	Écart-type	Nombre d'items	Alpha de Cronbach
Temps 1 – FR Sociabilité	208	28,77	3,48	5	0,74
Temps 1 – FR Influence interpersonnelle	208	24,82	2,41	4	0,60
Temps 1 – FR Habileté de réseautage	208	33,46	4,85	6	0,82
Temps 1 – FR Sincérité apparente	208	19,25	1,66	3	0,67
Temps 2 – FR Sociabilité	146	28,32	3,86	5	0,83
Temps 2 – FR Influence interpersonnelle	146	24,69	2,06	4	0,82
Temps 2 – FR Habileté de réseautage	146	32,19	5,51	6	0,89
Temps 2 – FR Sincérité apparente	146	19,16	1,62	3	0,81
Temps 1 – AN Sociabilité	201	28,84	3,77	5	0,83
Temps 1 – AN Influence interpersonnelle	201	25,15	1,98	4	0,76
Temps 1 – AN Habileté de réseautage	201	33,27	5,77	6	0,89
Temps 1 – AN Sincérité apparente	201	19,25	1,75	3	0,76
Temps 2 – AN Sociabilité	147	28,10	3,55	5	0,79
Temps 2 – AN Influence interpersonnelle	147	24,53	2,04	4	0,77
Temps 2 – AN Habileté de réseautage	147	31,30	5,97	6	0,89
Temps 2 – AN Sincérité apparente	147	18,86	1,74	3	0,78

Tableau 5

Stabilité temporelle entre les variables du PSI-FR

	Temps 1 – FR							
	Sociabilité		Influence interpersonnelle		Habilité de réseautage		Sincérité apparente	
	<i>n</i>	<i>r</i>	<i>n</i>	<i>r</i>	<i>n</i>	<i>r</i>	<i>n</i>	<i>r</i>
Temps 2 – FR Sociabilité	146	0,78**						
Temps 2 – FR Influence interpersonnelle			146	0,51**				
Temps 2 – FR Habileté de réseautage					146	0,79**		
Temps 2 – FR Sincérité apparente							146	0,61**

** $p < 0,001$.

Tableau 6

Stabilité temporelle entre les variables du questionnaire PSI en anglais

	Temps 1 – AN							
	Sociabilité		Influence interpersonnelle		Habilité de réseautage		Sincérité apparente	
	<i>n</i>	<i>r</i>	<i>n</i>	<i>r</i>	<i>n</i>	<i>r</i>	<i>n</i>	<i>r</i>
Temps 2 – AN Sociabilité	147	0.78**						
Temps 2 – AN Influence interpersonnelle			147	0,64**				
Temps 2 – AN Habileté de réseautage					147	0.79**		
Temps 2 – AN Sincérité apparente							147	0.63**

** $p < 0,001$.

Une corrélation supérieure à 0,60 est exigée pour démontrer une stabilité temporelle satisfaisante (Vallerand, 1989). Les corrélations liées aux sous-échelles « sociabilité », « habileté de réseautage » et « sincérité apparente » sont jugées satisfaisantes pour démontrer la stabilité temporelle de la mesure expérimentale. Seule la sous-échelle « influence interpersonnelle » n'atteint pas le seuil exigé avec 0,51. À noter que la version originale testée atteint le seuil requis mais reste faible pour cette même sous-échelle. Par conséquent, cette deuxième hypothèse est partiellement corroborée.

Validité de construit

Statistiques pour l'adéquation du modèle et modèles alternatifs. L'hypothèse 3 affirme que le construit de l'habileté politique est représenté par quatre facteurs primaires qui reflètent aussi une seule dimension de niveau supérieur. Des analyses factorielles confirmatoires ont été effectuées afin de tester l'hypothèse. Les statistiques utilisées comprennent : le Comparative Fit Index (CFI), le Tucker-Lewis Index (TLI) (Tucker & Lewis, 1973), le Goodness-of-Fit Index (GFI), le root mean square error of approximation (RMSEA), le standardized root mean square residual (SRMR) ainsi que le ratio du chi-carré relativement aux degrés de liberté (χ^2/df) (Hu & Bentler, 1999; La Du & Tanaka, 1989; Wheaton, Muthen, Alwin, & Summers, 1977).

Afin d'obtenir une adéquation du modèle jugé acceptable, des valeurs plus grandes que 0,90 sont souhaitées pour le TLI, CFI, (Hatcher, 1994; Medsker, Williams, & Holohan, 1994; Mulaik et al., 1989) et le GFI (Grimm & Yarnold, 2000). Le niveau approprié pour le RMSEA doit être plus petit que 0,08 (Grimm & Yarnold, 2000) et plus petit que 0,08 pour le SRMR (Hu & Bentler, 1999). Des valeurs inférieures à 5 pour le

ratio χ^2/df indique une adéquation acceptable du modèle (Wheaton et al., 1977). Dans le but de comparer deux modèles et déterminer lequel obtient significativement un meilleur ajustement, le test du χ^2 (test sur la différence entre les deux χ^2) est utilisé. Cette différence est jugée significative en faveur du modèle ayant le plus petit χ^2 à un seuil α si la différence est plus grande que $\chi^2_{\alpha, ddl1 - ddl2}$ où $ddl1 - ddl2$ est la différence entre les degrés de liberté des deux modèles (pour deux modèles qui peuvent être obtenus l'un de l'autre en ajoutant ou retranchant des liens entre les construits) (Cadieux et Lévesque, 2010).

Les Tableaux 7 et 8 présentent les résultats de l'adéquation des modèles aux deux Temps de la mesure. Au Temps 1 de la mesure, la solution d'ordre supérieure la plus satisfaisante s'obtient en éliminant les items no 4 et no 18. Les charges standardisées de l'item 4 : « J'ai de la facilité à développer des relations positives avec la plupart des gens » (dimension « influence interpersonnelle ») et de l'item 18 « Je porte une attention particulière à l'expression faciale des gens » (dimension « sociabilité ») étant très faibles. Une fois les items retirés du modèle structurel, les indices d'ajustement augmentent.

Malgré tout, cette solution d'ordre supérieure au Temps 1 n'est pas optimale. Toutefois, elle semble plus prometteuse que le modèle à quatre facteurs primaires (différence $\chi^2 = 3,29$, $ddl = 2$) ($\chi^2_{0,05, 2} = 5,991$). Chacune des quatre dimensions de l'habileté politique démontrent des coefficients de corrélation adéquat avec le construit global.

Tableau 7

Statistiques des modèles d'équation structurelle pour un seul facteur d'ordre supérieur et pour un, deux, trois et quatre facteurs primaires aux Temps 1 et Temps 2 en français

	Temps 1 – FR					Temps 2 – FR				
	1 niveau supérieur	4 facteurs	3 facteurs	2 facteurs	1 facteur	1 niveau supérieur	4 facteurs	3 facteurs	2 facteurs	1 facteur
CFI	0,89	0,89	0,81	0,75	0,70	0,90	0,91	0,81	0,71	0,60
TLI	0,87	0,86	0,78	0,71	0,65	0,87	0,87	0,75	0,62	0,49
GFI	0,89	0,89	0,85	0,81	0,77	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d
RMSEA	0,08	0,08	0,10	0,11	0,12	0,07	0,07	0,10	0,13	0,15
SRMR	0,06	0,06	0,08	0,08	0,09	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d
χ^2/dll	2,16	2,17	2,91	3,55	4,03	2,15	2,09	3,13	4,22	5,34

Tableau 8

Statistiques des modèles d'équation structurelle pour un seul facteur d'ordre supérieur et pour un, deux, trois et quatre facteurs primaires aux Temps 1 et 2 en anglais

	Temps 1 – AN					Temps 2 – AN				
	1 niveau supérieur	4 facteurs	3 facteurs	2 facteurs	1 facteur	1 niveau supérieur	4 facteurs	3 facteurs	2 facteurs	1 facteur
CFI	0,89	0,89	0,82	0,72	0,66	0,88	0,88	0,78	0,69	0,59
TLI	0,85	0,85	0,77	0,64	0,56	0,84	0,84	0,71	0,60	0,47
GFI	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d
RMSEA	0,09	0,09	0,11	0,14	0,15	0,08	0,08	0,11	0,13	0,14
SRMR	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d
χ^2/ddl	2,54	2,53	3,38	4,77	5,57	2,33	2,29	3,31	4,21	5,28

Spécifiquement, les dimensions : « sociabilité », « influence interpersonnelle », « habileté de réseautage » et « sincérité apparente » présentent des coefficients de 0,69, 0,90, 0,79 et 0,60. Tous les items démontrent des charges standardisées acceptables sur leurs dimensions respectives (voir Appendice R).

Compte tenu des résultats, il est pertinent de refaire les analyses de la validité de construit sur le Temps 2 de la mesure expérimentale. Ainsi, l'adéquation du modèle à un seul facteur de niveau supérieur a été testée et comparée à l'ajustement des modèles à 4, 3, 2 et 1 facteur primaire et ce, en éliminant l'item 18 seulement, lequel démontre une charge standardisée très faible sur sa dimension (« sociabilité »). Les résultats de l'analyse factorielle confirmatoire révèle que la solution à quatre facteurs primaires est supérieure ($\chi^2 = 235,971$, $ddl = 113$, $\chi^2/ddl = 2,09$, CFI = 0,91, TLI = 0,87, GFI = n/d, RMSEA = 0,07 et SRMR = n/d) aux quatre autres modèles testés. Spécifiquement, le modèle à un seul facteur d'ordre supérieur indique une adéquation de la solution quasi satisfaisante ($\chi^2 = 246,865$, $ddl = 115$, $\chi^2/ddl = 2,15$, CFI = 0,90, TLI = 0,87, GFI = n/a, RMSEA = 0,07 et SRMR = n/d). Basé sur ces résultats et la différence au test du chi carré (différence $\chi^2 = 10,894$, $ddl = 2$, $\chi^2_{0,05, 2} = 5,991$), cette solution est rejetée en faveur du modèle à 4 facteurs primaires. À noter que chacune des quatre dimensions de l'habileté politique démontrent des coefficients de corrélation adéquat avec le construit global. Spécifiquement, les dimensions : « sociabilité », « influence interpersonnelle », « habileté de réseautage » et « sincérité apparente » présentent des coefficients de 0,74, 0,88, 0,65 et 0,60. Tous les items démontrent des charges standardisées acceptables sur leurs dimensions respectives (voir Appendice S). Le modèle à 3 facteurs primaires a été

testé. Les trois facteurs reflétés sont « l'habileté de réseautage », la « sociabilité » et « l'influence interpersonnelle ». Les trois items du facteur « sincérité apparente » ont été distribués de la façon suivante : l'item 8 a été inséré dans « l'habileté de réseautage », l'item 13 dans la « sociabilité » et l'item 14 dans « l'influence interpersonnelle ». Ainsi, le modèle à 3 facteurs primaires démontre des indices d'ajustement inadéquats et le test du $\chi^2_{0,05, 3} = 7,815$ (différence $\chi^2 = 127,341$, $ddl = 3$) favorise le modèle à 4 facteurs primaires. En ce qui concerne le modèle à 2 facteurs primaires, les facteurs « sociabilité » et « habiletés de réseautage » ont été fusionnés en un facteur et « l'influence interpersonnelle » avec « la sincérité apparente » compose le deuxième facteur du modèle. Les résultats obtenus avec le modèle à 2 facteurs primaires (différence $\chi^2 = 262,042$, $ddl = 5$, $\chi^2_{0,05, 5} = 11,070$) ainsi qu'à 1 facteur primaire (différence $\chi^2 = 399,12$, $ddl = 6$, $\chi^2_{0,05, 6} = 12,592$) démontrent la supériorité du modèle à 4 facteurs primaires. L'hypothèse 3 est partiellement confirmée, puisque le construit de l'habileté politique est représenté par quatre facteurs primaires de manière quasi-acceptable aux deux temps de mesure mais ne reflètent pas une seule dimension de niveau supérieur de manière acceptable.

Relation entre les sous-échelles. L'hypothèse 4 vérifie si les dimensions (sous-échelles) sont reliées entre elles de façon conforme à la théorie de Ferris et al. (2005a). Afin de tester cette hypothèse, des analyses corrélationnelles ont été effectuées. L'amplitude des corrélations obtenues avec le questionnaire expérimental (Temps 1 et Temps 2) ainsi que les corrélations obtenues par l'étude de Ferris et al. (2005a) sont présentées dans le Tableau 9.

Tableau 9

Corrélations bivariées entre les sous-échelles de la version expérimentale du PSI

Temps 1, $n = 208$ (Version originale de Ferris, Étude 1, $n = 350$)

	Sociabilité	Influence interpersonnelle	Habilité de réseautage
Influence interpersonnelle	0,38** (0,56)		
Habilité de réseautage	0,44** (0,57)	0,37** (0,53)	
Sincérité apparente	0,36** (0,45)	0,36** (0,50)	0,34** (0,36)

** $p < 0,01$.

() $p < 0,001$.

Temps 2, $n = 146$ (Version originale de Ferris, Étude 2, $n = 93$)

	Sociabilité	Influence interpersonnelle	Habilité de réseautage
Influence interpersonnelle	0,56** (0,69)		
Habilité de réseautage	0,50** (0,56)	0,45** (0,49)	
Sincérité apparente	0,34** (0,47)	0,50** (0,57)	0,35** (0,28)

** $p < 0,01$.

() $p < 0,001$.

La théorie postule des liens faibles ($< 0,30$), modérés (entre $0,30$ et $0,50$) ou forts ($> 0,50$) entre les sous-échelles. Il est observé que seulement la mesure au Temps 2 s'approche des résultats de la théorie de l'auteur. Les corrélations varient entre $0,34$ et $0,56$ pour la mesure expérimentale au Temps 2 et les corrélations varient entre $0,28$ et $0,69$ selon la théorie de Ferris. L'hypothèse 4 est ainsi partiellement confirmée pour le Temps 2 de la mesure et infirmée pour le Temps 1 de la mesure.

Corrélation entre l'habileté politique et le machiavélisme. La cinquième hypothèse suggère que le construit de l'habileté politique n'est pas significativement corrélé au construit de machiavélisme. Afin de tester cette hypothèse, une analyse corrélationnelle a été effectuée. Une corrélation faible et non significative de $0,15$ ($p < 0,05$) a été obtenue entre les scores globaux de l'habileté politique et le machiavélisme. Par conséquent, aucun lien significatif n'est noté entre ces deux construits. Finalement, le Tableau 10 démontre les corrélations effectuées entre les sous-échelles des deux construits. Les résultats ne présentent aucune relation sauf entre les échelles de « sincérité apparente » et « manipulation immorale » où un faible lien négatif est obtenu ($r = -0,20$, $p < 0,05$). Finalement, l'hypothèse 5 est confirmée puisque l'habileté politique et le machiavélisme ne sont pas significativement corrélés.

Tableau 10

Corrélations bivariées entre les sous-échelles de la version expérimentale du PSI et les sous-échelles du MPS

($n = 132$)

	Manipulation immorale	Désir de contrôle	Désir de statut	Méfiance envers les autres
Sociabilité	0,04	0,04	0,06	-0,02
Influence interpersonnelle	0,04	0,10	0,07	-0,15
Habileté de réseautage	0,10	0,17	0,12	-0,15
Sincérité apparente	-0,20*	0,09	0,06	-0,11

* $p < 0,05$.

Discussion

L'objectif de la présente recherche était d'effectuer la validation transculturelle en français du Political Skill Inventory (PSI) en utilisant une méthodologie rigoureuse et efficace soit celle de Vallerand (1989). Dans une première phase, la traduction du questionnaire a été faite selon la méthode de ce dernier. La participation d'un comité d'experts et un pré-test auprès de 20 travailleurs a permis de formuler des items respectant les critères d'équivalence conceptuelle et linguistique avec l'instrument original évitant ainsi les biais pouvant être attribués au chercheur. Une évaluation objective et rigoureuse de l'instrument en français a permis la création des items de la version expérimentale.

Dans une deuxième phase de l'étude, l'instrument expérimental a été évalué en trois étapes : (1) évaluation de la validité concomitante et de contenu, (2) évaluation de la fidélité et (3) évaluation de la validité de construit.

Les résultats des analyses statistiques font valoir une congruence entre la version expérimentale en français et la version originale testée. Ces résultats démontrent que le questionnaire expérimental mesure effectivement ce qu'il est sensé mesurer, c'est-à-dire l'habileté politique. Par ailleurs, l'utilisation du questionnaire dans sa version originale anglaise permet d'affirmer que les questionnaires mesurent les mêmes concepts dans les deux versions et qu'il y a présence de validité concomitante pour la mesure expérimentale française.

Les résultats liés à la cohérence interne pour le Temps 1 de la mesure sont acceptables quoique plus faibles pour deux dimensions soit : « influence interpersonnelle » et « sincérité apparente ». Par ailleurs, les résultats sont satisfaisants pour les quatre dimensions au Temps 2 de la mesure. Donc, ce sont davantage les items au Temps 2 de la mesure qui se regroupent de manière satisfaisante pour mesurer leur dimension respective. Cette différence perçue de cohérence interne entre les deux Temps de mesure limite la force des présents résultats. Cette différence pourrait s'expliquer par une erreur d'échantillonnage. Puisque cette explication s'applique aussi aux résultats obtenus pour la validité de construit, elle sera détaillée dans la section où il en est question. Toutefois, cette différence n'a pas été testée. Des tests de différence de magnitude des corrélations pourraient être effectués dans le cadre d'analyse future afin de se pencher sur cette différence et ainsi évaluer si elle est significative ou non.

En ce qui a trait à la stabilité temporelle, les résultats liés aux corrélations test-retest de la version expérimentale en français sont jugées acceptables pour les dimensions suivantes : « sociabilité », « habiletés de réseautage » et « sincérité apparente ». Seule la dimension « influence interpersonnelle » n'obtient pas le minimum requis pour être jugée acceptable. En comparant avec les scores obtenus dans la version originale, il est possible de constater que cette dimension obtient aussi les scores les plus faibles. Ainsi, sans atteindre le niveau requis dans cette étude, la tendance de stabilité pour la dimension « influence interpersonnelle » est comparable à la version originale. Les résultats suggèrent ainsi une stabilité temporelle satisfaisante de l'instrument en français, c'est-à-dire que l'instrument reproduit sensiblement les mêmes réponses à travers le

temps, pour un même répondant. Une comparaison de ces estimations n'est pas possible puisque l'étude originale de Ferris (2005a) ne spécifie pas ces coefficients.

Une raison pouvant expliquer la faible stabilité temporelle de la dimension « influence interpersonnelle » réside dans le fait que tous les items de cette dimension sont reliés à l'auto-efficacité plutôt que diversifiés comme dans les autres dimensions soit des items comportementaux et d'auto-efficacité. Les items mesurent ainsi la capacité de l'individu tel que lui-même la perçoit, ce qui induit un biais subjectif. Par conséquent, certains biais pourraient expliquer les résultats obtenus tels qu'une perception et connaissance de soi pour les participants plus instable et variable face à cette dimension ou encore la désirabilité sociale face à des items perçus personnellement plus sensibles (Spector, 1994). Sur cette base, les énoncés de cette dimension pourraient être plus sensibles au temps qui passe et à l'apprentissage réalisé par les participants.

Finalement, la validité du construit de l'instrument en français a été testée. Premièrement, concernant la structure factorielle de l'instrument, la solution supérieure, c'est-à-dire le modèle structurel avec un seul facteur de niveau supérieur (l'habileté politique) et quatre facteurs primaires (la « sincérité apparente », la « sociabilité », « l'influence interpersonnelle » et « l'habileté de réseautage ») semble être plus prometteur que les autres modèles alternatifs (à 4, 3, 2 et 1 facteur primaire). Dans la version française au Temps 1, il a fallu éliminer les items 4 et 18 pour obtenir des résultats satisfaisant. Au Temps 2, seul l'item 18 a dû être retiré. Toutefois, ces mêmes items anglophones performant bien. Il est possible de faire l'hypothèse que la traduction française de ces deux items est déficiente. Au Temps 1, la structure de l'habileté

politique comme construit global avec quatre dimensions primaires ne correspond pas au modèle original. Puis au Temps 2, la solution à quatre facteurs primaires est statistiquement quasi-acceptable. L'incapacité du questionnaire en français d'obtenir une structure avec un seul facteur de niveau supérieur aux deux Temps de mesure suggère que les quatre facteurs sont moins réflexifs du construit latent qu'est l'habileté politique comparativement à l'étude originale.

De plus, en ce qui a trait au questionnaire PSI original testé aussi dans la présente étude, les résultats obtenus aux deux Temps de mesure ne démontrent pas un ajustement satisfaisant du modèle et ne correspondent ni aux résultats obtenus par l'étude originale de Ferris et al. (2005a) ni aux validations par d'autres auteurs.

Une des hypothèses pouvant expliquer l'ensemble de ces résultats non concluants est l'erreur d'échantillonnage, notamment une différence de composition des échantillons. Ainsi, le premier Temps de mesure est composé d'un nombre plus grand de participants, moins scolarisés travaillant pour des entreprises plus hétérogènes quant à leurs activités qu'au deuxième temps. L'échantillon de Ferris, quant à lui, présente premièrement un bassin plus grand de participants. De plus, ces participants sont en moyenne plus âgés, occupant leur poste depuis plus longtemps, mais possédant un niveau de gestion comparable à l'échantillon en cours.

Une autre explication associée à l'échantillonnage a trait au niveau de bilinguisme des répondants. Ainsi, les questionnaires ont été complétés par une population québécoise s'évaluant bilingue à plus de 75 % sur les deux langues (anglaise et française). Ceci dit, il se peut que les participants se soient surévalués quant à leur

niveau de bilinguisme ce qui a pu biaiser les résultats. Une prochaine étude visant la validation de l'instrument expérimental devra s'assurer de manière plus sévère d'un niveau de bilinguisme suffisant. Le niveau de bilinguisme exigé pourrait être augmenté ou d'autres tests (ex. : le test d'évaluation de français (TEF) et le International English Language Test System (IELTS)) évaluant cette compétence pourraient être envisagés au lieu de celui utilisé dans la présente étude, soit celui de Gonzalez-Reigosa (1976) recommandé par Vallerand et Halliwell (1983, 1989).

Finalement, une autre explication associée à l'échantillonnage concerne le taux d'abandon (perte de participants). La présente étude souhaitait un nombre minimal de 200 participants pour chacun des deux temps de mesure. En raison du taux d'abandon de 30 %, le nombre de répondants au Temps 2 de la mesure a été réduit à 146 personnes ce qui a eu pour effet de diminuer la puissance statistique des analyses.

Quant à la différence entre les résultats au Temps 1 et Temps 2 du PSI-FR, une hypothèse explicative est liée à l'apprentissage de l'habileté politique. Il se peut que le mois d'intervalle entre les mesures ait permis à plusieurs répondants de s'exposer davantage à des situations organisationnelles requérant leurs habiletés politiques, le questionnaire ayant même pu les sensibiliser à certaines dimensions de cette habileté. Par conséquent, ces nouveaux apprentissages ont pu modifier l'évaluation qu'ont faite les répondants de leur niveau d'habileté politique lors du Temps 2 de la mesure. Il se peut également qu'un intervalle d'un mois ne soit pas suffisant pour que les participants oublient les items du questionnaire. De plus, il faut aussi mentionner que le

questionnaire original anglais de la présente étude n'obtient pas lui non plus un modèle structurel satisfaisant aux deux temps de mesure.

En ce qui concerne les relations entre les différentes dimensions du modèle de l'habileté politique, les corrélations entre les dimensions au Temps 2 du questionnaire en français se rapprochent davantage de l'étude originale de Ferris (2005a) que le sont les corrélations au Temps 1 du même questionnaire. Les résultats en accord avec la théorie apportent un soutien additionnel pour la composante structurelle de la validité de construit de la version traduite de l'instrument. La puissance de ces résultats doit toutefois être modérée en raison de l'erreur d'échantillonnage qui peut encore une fois expliquer les résultats inattendus et l'écart des résultats entre le Temps 1 et le Temps 2 de la mesure.

Finalement, une corrélation non significative est obtenue entre le machiavélisme et l'habileté politique ce qui appuie l'étude de Dahling et al. (2009) affirmant l'inexistence de lien entre le machiavélisme et l'habileté politique. Ces deux construits se distinguent ainsi sur le plan des stratégies et des caractéristiques de leurs utilisateurs. Tel que la documentation le laissait présager (Dahling et al., 2009; Ferris et al., 2005; Gable & Dangelo, 1994; Wilson et al., 1996), les deux construits se distinguent également par rapport aux liens qu'ils possèdent avec d'autres concepts connexes, par rapport à leurs considérations éthiques respectives, de leurs impacts sur la performance au travail et de leur lien avec des pathologies. Par ailleurs, les corrélations ont été analysées entre les sous-échelles de ces construits. Une seule corrélation significative est observée et celle-ci se situe entre la sous-échelle « sincérité apparente » et la sous-échelle de

« manipulation immorale » ($r = -0.20$). Il s'agit d'une corrélation négative faible. Plus l'individu démontre une sincérité apparente dans les intentions de ses gestes d'influence, moins il se percevra comme exerçant des comportements liés à la manipulation immorale. Il est possible de penser qu'un individu essayant d'influencer autrui tentera d'être le plus sincère dans son geste. Il pourrait peut-être même en venir à se convaincre lui-même de sa sincérité et ainsi nier toute intention de manipulation. Ceci dit, aucune information n'est trouvée dans la documentation laissant présager ce lien.

Bref, compte tenu de l'hypothétique erreur d'échantillonnage présente dans l'étude, les résultats doivent être interprétés avec prudence.

Retombées de la présente recherche

La présente recherche engendre différentes retombées, tant sur un plan théorique que pratique. Sur un plan théorique d'abord, l'accès à un court questionnaire en langue française prometteur mesurant les habiletés politiques, le PSI-FR, est le principal apport de cette recherche. La traduction a été réalisée selon une méthodologie rigoureuse, ayant produit des items satisfaisants. Suite à l'ensemble des résultats, il apparaît que la présente adaptation offre des caractéristiques psychométriques qui encouragent la poursuite des études avec cet instrument de mesure. Une seconde contribution est la vérification supplémentaire du modèle théorique récent de l'habileté politique proposé par Ferris et al. (2005a). Les résultats obtenus démontrent un ajustement du modèle de l'habileté politique quasi-acceptable concernant un modèle avec quatre dimensions primaires reflétant aussi une seule dimension de niveau supérieur soit l'habileté

politique. De plus, les quatre dimensions de l'habileté politiques démontrent des coefficients de corrélation adéquats avec le construit global.

Sur le plan des applications pratiques, le questionnaire de l'habileté politique, une fois sa validation empirique confirmée, sera facilement accessible aux travailleurs francophones du Québec. Les professionnels ayant un rôle à jouer dans la sélection ou la promotion à des postes dont les habiletés politiques sont requises pourront aussi utiliser le questionnaire pour identifier le niveau atteint en fonction du niveau requis. Par ailleurs, dans un contexte de développement des compétences, cet outil peut aussi fournir des informations sur le niveau atteint mais surtout sur les dimensions (et les items comportementaux et d'auto-efficacité) que le travailleur a à développer pour devenir plus habile politiquement. Il peut alors fournir des pistes pour la formation et le mentorat ou le coaching à l'habileté politique.

Par contre, une précaution est de mise concernant les applications pratiques. Dans cette étude de validation transculturelle, la limite souvent associée à la forme même du questionnaire auto-rapporté, comme le rapporte certains auteurs (Ahearn et al., 2004) n'a pas ici à être considérée comme telle. Par ailleurs, dans le cas d'une recherche ou d'une utilisation de ce questionnaire dans le cadre d'intervention pratique, le questionnaire auto-rapporté peut comporter des limites à l'interprétation des résultats à moins de trianguler ses résultats avec ceux de d'autres mesures, par exemple provenant de tiers. Ainsi, ceci peut être contourné lors d'exercices d'évaluation 360 degrés où les évaluations des collègues, subordonnés et supérieurs sont sollicités afin d'avoir leurs perceptions du niveau d'habiletés politiques de l'individu concerné. Des concordances

entre ces différentes sources donneraient plus de confiance face aux rapports. Dans un cas contraire, des différences de points de vue rendraient nécessaires la compréhension des raisons sous-jacentes à un tel écart de perception (Ahearn et al., 2004).

Forces et limites de la recherche

La collecte de données à mesures répétées représente une première force de la présente étude. De fait, les participants ont donné une réponse à deux moments dans le temps, ce qui a permis de mesurer la stabilité temporelle de l'instrument. La limite de cette force est qu'étant donné la nature subjective et évolutive de l'évaluation que font les participants de leur niveau d'habileté politique, il est possible que ceux-ci aient donné des réponses différentes aux différents moments de mesure (en ayant eu davantage d'interactions dans leur milieu organisationnel, par exemple). Cela a pu nuire à la stabilité temporelle de l'instrument.

La méthodologie et l'ensemble des moyens mis en place pour traduire et valider de façon rigoureuse le questionnaire est la seconde force de cette étude. Tout d'abord, la traduction inversée en parallèle (avec quatre traducteurs) a évité certains biais pouvant être associés aux caractéristiques personnelles des deux traducteurs d'une traduction inversée. Ensuite, le comité d'experts a aussi contribué à éviter tous biais liés au chercheur seul, lors de la comparaison des versions préliminaires et permis d'obtenir une évaluation plus objective et précise. Le pré-test quant à lui, a eu pour avantage d'éclairer les discussions des membres du comité.

Une troisième force de cette étude est l'utilisation de la technique de la modélisation d'équation structurelle avec l'analyse factorielle confirmatoire. Cette technique permet

simultanément d'estimer les paramètres tels que spécifiés par le modèle théorique. De plus, elle permet une évaluation statistique rigoureuse du modèle théorique et de sa mesure, ce qui a été démontrée dans la présente étude. Ainsi, ces analyses statistiques (AFC) représentent des atouts en matière de validation transculturelle d'instrument.

Finalement, la démonstration qu'il n'existe pas de lien entre habileté politique et machiavélisme permettra de mieux positionner l'habileté politique pour son apport aux individus et aux organisations. De plus, de mieux le distinguer d'un concept reconnu comme négatif permettra de développer cette habileté utile et utilisée dans les arènes politiques que sont les organisations.

Par ailleurs, l'étude présente certaines faiblesses devant être mentionnées. La limite la plus importante dans cette recherche de nature méthodologique est liée à l'erreur d'échantillonnage telle que discuté précédemment.

Une autre limite ayant pu affecter les résultats comprend les biais liés à la restriction des choix de réponses. La moyenne élevée et le faible écart-type des scores des sous-échelles de l'habileté politique semblent indiquer une restriction par rapport à l'étendue des réponses pour les items. Ce manque de variance dans les réponses, attribuable aux limites peut inhiber la possibilité de trouver des résultats significatifs (Cohen & Cohen, 1983). Donc, par exemple, il se peut qu'un nombre insuffisant de participants ait contribué à un modèle structurel jugé non acceptable.

Finalement, le fait que le questionnaire MPS était sur une base volontaire pourrait constituer une limite à l'étude. Effectivement, il est possible de faire l'hypothèse que les personnes machiavéliques n'ont pas répondu au questionnaire MPS étant des personnes

de nature méfiante (Gable & Dangello, 1994). Cela a pu biaiser les résultats obtenus à savoir qu'il n'y a pas de lien entre habileté politique et machiavélisme.

Ces limites entraînent une prudence dans l'interprétation des résultats. Par ailleurs, elles fournissent des pistes pour des recherches futures.

Recherches futures

Afin de s'assurer dans le futur d'une validité plus satisfaisante du questionnaire expérimental en français, il est important de rappeler qu'une seconde étude de validation doit s'effectuer. Une validation d'instrument peut maintenant être réalisée sur l'instrument français en visant à l'enrichir pour mieux couvrir le concept et ces dimensions. Cette fois-ci, la validation pourrait se faire avec un groupe bilingue qui aura démontré cette compétence linguistique grâce à un questionnaire d'évaluation des capacités linguistiques plus sévère. Un nombre plus élevé de participants pourrait également être bénéfique afin de diminuer l'impact négatif du taux d'abandon de participants. De plus, il serait avantageux d'augmenter le nombre d'items liés à la dimension « sincérité apparente » qui en compte seulement trois ce qui limite l'analyse factorielle confirmatoire. Par ailleurs, des validations concomitantes pourraient être faites en comparant l'habileté politique à d'autres concepts connexes tels que l'intelligence émotionnelle, l'intelligence relationnelle ou le monitoring de soi. De plus, une validation critériée pourrait être évaluée avec le concept de la performance au travail. Par ailleurs, la traduction des items 4, 8 et 18 pourrait être revue et améliorée si les résultats réitérent ceux obtenus lors de la présente étude. Par la suite, le questionnaire

PSI en français pourrait démontrer une fidélité et validité scientifique et sera prêt à être utilisé par les organisations francophones du Québec.

Conclusion

La présente recherche avait pour objectif d'effectuer la validation transculturelle en français du Political Skill Inventory en utilisant une méthodologie rigoureuse et efficace. Le PSI est un questionnaire mesurant l'habileté politique des travailleuses et travailleurs. L'habileté politique réfère à : « L'habileté de comprendre efficacement les autres au travail et d'utiliser cette connaissance pour les influencer à agir de manière à atteindre ses objectifs personnels ou organisationnels. » (traduction libre de Ahearn et al., 2004, p. 311). La traduction de cet instrument en français dans un contexte nord américain où abondent les organisations pour lesquelles le français est la langue de travail est une étape supplémentaire de validation de cette mesure de l'habileté politique.

Ainsi, la démarche méthodologique de Vallerand (1989) a été employée afin d'élaborer une version expérimentale en français de l'instrument. L'utilisation d'une traduction inversée, les discussions alimentées par un comité d'experts ainsi qu'un pré-test ont permis de créer une version expérimentale du questionnaire qui assurait l'équivalence conceptuelle et linguistique des items tout en évitant les biais associés aux caractéristiques personnelles du chercheur seul pendant la traduction.

Dans une deuxième phase, la validation du questionnaire expérimental a été effectuée. Le type d'analyses statistiques employées a permis de vérifier à la fois la validité concomitante et de contenu de la version expérimentale. Les résultats même s'ils ne démontrent une concordance parfaite entre les résultats obtenus par les auteurs du

questionnaire originale. laisse entrevoir une version francophone prometteuse qui distingue sans équivoque les concepts d'habileté politique et de machiavélisme.

Dans son ensemble, l'étude comporte plusieurs succès et une limite à mentionner. Tout d'abord, la traduction en français de l'instrument semble satisfaisante tout en reconnaissant les opportunités d'améliorations. De plus, dans leur ensemble, les résultats quant à la validité de contenu, la validité concomitante et la fidélité sont satisfaisants. Le point faible de la présente étude est lié au fait que les résultats quant à la validité de construit sont en-dessous de ceux obtenus pour la version originale anglaise tels que déclarés par les auteurs. La composition différente des échantillons aux deux temps de mesure, l'effet d'apprentissage et un niveau de bilinguisme insuffisant peuvent expliquer ces résultats inattendus.

L'étude a par ailleurs apporté une contribution théorique à la documentation en plus d'un apport pratique. Sa première contribution consiste en la vérification supplémentaire du modèle théorique de l'habileté politique tel que décrit par Ferris et al. (2005a). Sur un plan pratique, l'accès aux travailleurs francophones du Québec à un court questionnaire mesurant l'habileté politique, le PSI-FR, est le principal apport de cette recherche. Cet instrument doit tout de même bénéficier de d'autres étapes de validation empirique. Il sera utile en contexte de sélection du personnel et de promotion, en plus de permettre le développement des compétences en matière d'habiletés politiques.

En conclusion, la présente étude a permis l'élaboration d'une première version expérimentale du questionnaire Political Skill Inventory, originalement en anglais. La méthodologie employée a été rigoureuse et efficace, permettant de mettre en lumière

certaines pistes de recherche futures. Ainsi, afin de s'assurer de la validité de la traduction, des améliorations peuvent être apportées au questionnaire et une seconde collecte de données devrait être menée sans devoir répéter l'étape de traduction. Les résultats de cette nouvelle collecte de données pourront alors être comparés à la présente étude et des choix éclairés pourront alors être faits quant à l'amélioration de la traduction.

Références

- Adams, S. M., & Zanzi, A. (2006). Developing political intelligence for making feasible decisions. *Journal of Management Development*, 25, 350-367.
- Ahearn, K. K., Ferris, G. R., Hochwarter, W. A., Douglas, C., & Ammeter, A. P. (2004). Leader political skill and team performance. *Journal of Management*, 30, 309-327.
- Allen, R. W., Madison, D. L., Porter, L. W., Renwick, P. A., & Mayes, B. T. (1979). Organizational Politics. *California Management Review*, 22, 77-83.
- Banville, D., Desrosiers, P., & Genet-Volet, Y. (2000). Translating questionnaires and inventories using a cross-cultural translation technique. *Journal of Teaching in Physical Education*, 19, 374-387.
- Bar-On, R. (2000). Emotional and social intelligence: Insights from the emotional quotient inventory. Dans J. D. A. Parker (Éds), *The handbook of emotional intelligence: Theory, development, assessment, and application at home, school, and in the workplace* (pp. 363-388). San Francisco : Jossey-Bass.
- Beaton, D., Bombardier, C., Guillemin, F., & Ferraz, M. (2000). Guidelines for the process of cross-cultural adaptation of self-report measures. *Spine*, 25, 3186-3191.
- Blais, M. R., Vallerand, R. J., Pelletier, L. G., & Brière, N. M. (1989). L'échelle de satisfaction de vie : Validation canadienne-française du « satisfaction with life scale ». *Canadian Journal of Behavioural Science/Revue Canadienne Des Sciences Du Comportement*, 21, 210-223.
- Blass, F. R., & Ferris, G. R. (2007). Leader reputation: The role of mentoring, political skill, contextual learning, and adaptation. *Human Resource Management*, 46, 5-19.
- Blickle, G., Meurs, J. A., Zettler, I., Solga, J., Noethen, D., Kramer, J., & Ferris, G. R. (2008). Personality, political skill, and job performance. *Journal of Vocational Behavior*, 72, 377.
- Bloomsbury Business Library. (2007). Making yourself promotable. Dans *Manage Your Boss* (pp. 70-82). London: A & C Black/Bloomsbury.

- Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1997). Task Performance and Contextual Performance: The Meaning for Personnel Selection Research. *Human Performance*, 10, 99-109.
- Boudrias, J.S., & Savoie, A., (2006). Les manifestations comportementales de l'habilitation au travail : développement d'un cadre conceptuel et d'un instrument de mesure. *Psychologie du travail et des organisations*, 12, 119-138.
- Brislin, R. W., Lonner, W. J., & Thorndike, R. M. (1973). *Cross-cultural research methods*. New York: John Wiley & Sons.
- Butcher, D., & Clarke, M. (2003). Redefining managerial work: Smart politics. *Management Decision*, 41, 477-487.
- Cadieux, J., & Lévesque, J. (2010). *Les modèles d'équations structurelles (MES)*. Document inédit, Université de Sherbrooke.
- Carver, C. S. (1989). How should multifaceted personality constructs be tested? *Journal of Personality and Social Psychology*, 56, 577-585.
- Causon, J. (2007). The friendly face of office politics. *Accountancy Age*, 17-17.
- Christie, R., & Geis, F. (1970). *Studies in Machiavellianism*. San Diego: Academic Press.
- Cohen, J., & Cohen, P. (1983). *Applied multiple regression/correlation analysis for the behavioural sciences*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Connelly, M. S., Gilbert, J. A., Zaccaro, S. J., Threlfall, K. V., Marks, M. A., & Mumford, M. D. (2000). Exploring the relationship of leadership skills and knowledge to leader performance. *Leadership Quarterly*, 11, 65-86.
- Corral, S., & Calvete, E. (2000). Machiavellianism: Dimensionality of the mach IV and its relation to self-monitoring in a spanish sample. *The Spanish Journal of Psychology*, 3, 3-13.
- Cropanzano, R., & Grandey, A. A. (1998). If politics is a game, then what are the rules?: Three suggestions for ethical management. Dans M. Schminke, M. Schminke (Éds.), *Managerial ethics: Moral management of people and processes* (pp. 133-152). New Jersey : Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Dahling, J. J., Whitaker, B. G., & Levy, P. E. (2009). The development and validation of a new machiavellianism scale. *Journal of Management*, 35, 219-257.

- Denis, N., & St-Cyr, D. (2009, Mars). Processus de validation d'une traduction française du « Braden Scale for Predicting Pressure Sore Risk ». Repéré à <http://www.cawc.net/open/wcc/4-3/denis.pdf>
- DiTommaso, E., Turbide, J., Poulin, C., & Robinson, B. (2007). L'échelle de solitude sociale et émotionnelle : A French-canadian adaptation of the social and emotional loneliness scale for adults. *Social Behavior & Personality: An International Journal*, 35, 339-350.
- Dingler-Duhon, M., & Brown, B. B. (1987). Self-disclosure as an influence strategy: Effects of Machiavellianism, androgyny, and sex. *Sex roles*, 16, 109-123.
- Dolan, S. L., Lamoureux, G., & Gosselin, E. (1996). *Psychologie du travail et des organisations*. Montréal : Gaëtan Morin Éditeur.
- Dreyfus, C. R. (2008). Identifying competencies that predict effectiveness of R&D managers. *Journal of Management Development*, 27, 76-91.
- Ferris, G. R., Blickle, G., Schneider, P. B., Kramer, J., Zettler, I., Solga, J., et al. (2008). Political skill construct and criterion-related validation: A two-study investigation. *Journal of Managerial Psychology*, 23, 744-771.
- Ferris, G., Davidson, S., & Perrewé, P. (2005b). *Developing political skill at work: Impact on work effectiveness*. Mountain View, California: Davies-Black.
- Ferris, G. R., Perrewé, P. L., Anthony, W. P., & Gilmore, D. C. (2000). Political skill at work. *Organizational Dynamics*, 28, 25-37.
- Ferris, G. R., Perrewé, P. L., & Davidson, S. L. (2006). Social and political skill. *Personal Excellence*, 11, 13-13.
- Ferris, G. R., Perrewé, P. L., & Douglas, C. (2002). Social effectiveness in organizations: Construct validity and research directions. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 9, 49-63.
- Ferris, G. R., Treadway, D. C., Kolodinsky, R. W., Hochwarter, W. A., Kacmar, C. J., Douglas, C., et al. (2005a). Development and validation of the political skill inventory. *Journal of Management*, 31, 126-152.
- Ferris, G. R., Witt, L. A., & Hochwarter, W. A. (2001). Interaction of social skill and general mental ability on job performance and salary. *Journal of Applied Psychology*, 86, 1075-1082.

- Flynn, S., Reichard, M., & Slane, S. (1987). Cheating as a function of task outcome and machiavellianism. *Journal of Psychology*, 121, 423-427.
- Gable, M., & Dangelo, F. (1994). Locus of control, machiavellianism, and managerial job performance. *Journal of Psychology*, 128, 599-608.
- Gardner, H. (2006). *Multiple intelligences: New horizons*. New York : Basic Books.
- Geis, F. L., & Moon, T. H. (1981). Machiavellianism and deception. *Journal of Personality & Social Psychology*, 41, 766-775.
- Goldstein, A. P. (1988). *The prepare curriculum: Teaching Prosocial competencies*. Champaign: Research Press.
- Goleman, D. (1995). *Emotional Intelligence*. New York : Bantam Dell.
- Goleman, D. (1998). *Working with Emotional Intelligence*. New York : Bantam Dell.
- Goleman, D. (2006). *Social Intelligence*. New York : Bantam Dell.
- Gonzalez-Reigosa, F. (1976). The anxiety-arousing effect of taboo work in bilinguals. Dans C. D. Spielberger and R. Diaz-Guerrero (Éds). *Cross-cultural anxiety*. Washington : Hemisphere.
- Grimm, L. G., & Yarnold, P. R. (2000). *Reading and understanding more multivariate statistics*. Washington, DC : American Psychological Association.
- Gunnthorsdottir, A., McCabe, K., & Smith, V. (2002). Using the machiavellianism instrument to predict trustworthiness in a bargaining game. *Journal of Economic Psychology*, 23, 49-66.
- Haccoun, R. R. (1987). Une nouvelle technique de vérification de l'équivalence de mesures psychologiques traduites. *Revue Québécoise de Psychologie*, 8, 30-38.
- Hambleton, R. K. (2001). The next generation of the ITC test translation and adaptation guidelines. *European Journal of Psychological Assessment*, 17, 164-172.
- Hambleton, R., & Kanjee, A. (1995). Increasing the validity of cross-cultural assessments: Use of improved methods for test adaptations. *European Journal of Psychological Assessment*, 11, 147-157.

- Harrell, W. A. (1980). Retaliatory aggression by high and low Machiavellians against remorseful and non-remorseful wrongdoers. *Social Behavior and Personality*, 8, 217-220.
- Hatcher, L. (1994). *A step-by-step approach to using the SAS system for factor analysis and structural equation modeling*. Cary, NC : SAS Institute.
- Hogan, T. P. (2003). *Psychological Testing: A Practical Introduction*. New York : John Wiley & Sons, Inc.
- Hopkins, M. M., & Bilimoria, D. (2008). Social and emotional competencies predicting success for male and female executives. *Journal of Management Development*, 27, 13-35.
- Horton, G. E., & Brown. D. (1990). The importance of interpersonal skills in consultee-centered consultation: A review. *Journal of Counseling & Development*, 68, 423-427.
- Hren, D., Vujaklija, A., Ivanisevic, R., Knezevic, J., Marusic, M., & Marusic, A. (2006). Students' moral reasoning, machiavellianism and socially desirable responding : Implications for teaching ethics and research integrity. *Medical Education*, 40, 269-277.
- Hu, L., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling*, 6, 1-55.
- Hunter, J. E., Gerbing, D. W., & Boster, F. J. (1982). Machiavellian beliefs and personality: Construct invalidity of the machiavellianism dimension. *Journal of Personality & Social Psychology*, 43, 1293-1305.
- Ickes, W., Reidhead, S., & Patterson, M. (1986). Machiavellianism and self-monitoring: As different as 'me' and 'you'. *Social Cognition*, 4, 58-74.
- Jawahar, I. M., Meurs, J. A., Ferris, G. R., & Hochwarter, W. A. (2008). Self-efficacy and political skill as comparative predictors of task and contextual performance: A two-study constructive replication. *Human Performance*, 21, 138-157.
- Jean, S., & Sauvé, G. (2003, 8 novembre). Les habiletés politiques dans les organisations : Un must ou un mal nécessaire? *La Presse*.

- Jeanrie, C., & Bertrand, R. (1999). Translating Tests with the International Test Commission's Guidelines : Keeping Validity in Mind. *European Journal of Psychological Assessment*, 15, 277-283.
- Jonason, P. K., Li, N. P., & Buss, D. M. (2010). The costs and benefits of the dark triad: Implications for mate poaching and mate retention tactics. *Personality & Individual Differences*, 48, 373-378.
- Jonason, P. K., & Webster, G. D. (2010). The dirty dozen: A concise measure of the dark triad. *Psychological Assessment*, 22, 420-432.
- Katz, R. L. (1974). Skills of an effective administrator. *Harvard Business Review*, 52, 90-102.
- Klein, C., DeRouin, R. E., & Salas, E. (2006). Uncovering workplace interpersonal skills : A review, framework, and research agenda. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 21, 79-126.
- Kline, P., & Cooper, C. (1984). An investigation of the items in the machiavellian scales. *The Journal of Social Psychology*, 124, 251-252.
- Koller, M., Aaronson, N. K., Blazeby, J., Bottomley, A., Dewolf, L., Fayers, P., et al. (2007). Translation procedures for standardised quality of life questionnaires: The European organisation for research and treatment of cancer (EORTC) approach. *European Journal of Cancer*, 43, 1810-1820.
- Kolodinsky, R. W., Treadway, D. C., & Ferris, G. R. (2007). Political skill and influence effectiveness: testing portions of an expanded Ferris and Judge (1991) model. *Human Relations*, 60, 1747-1777.
- Konen Jr, C. M., & Crow, S. M. (1995). Human relations and political skills. *HR Focus*, 72, 10-12.
- La Du, T. J., & Tanaka, J. S. (1989). Influence of sample size, estimation method, and model specification on goodness of fit assessment in structural equation models. *Journal of Applied Psychology*, 74, 625-635.
- Lawrence, T. B., Mauws, M. K., Dyck, B., & Kleysen, R. F. (2005). The politics of organizational learning: Integrating power into the 4I framework. *Academy of Management Review*, 30, 180-191.
- Lévêque, C. et al. (2008, Décembre). *Participation à l'étude de validation de la traduction en langue française d'une grille d'évaluation de la douleur*

postopératoire du polyhandicapé : la GED-DI. Récupéré à http://www.pediadol.org/IMG/PDF/U2008_CL.pdf

- Lennox, R. D., & Wolfe, R. N. (1984). Revision of the Self-Monitoring Scale. *Journal of Personality and Social Psychology*, 46, 1349-1364.
- Liu, Y., Perrewé, P. L., Hochwarter, W. A., & Kacmar, C. J. (2004). Dispositional antecedents and consequences of emotional labor at work. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 10, 12-25.
- Lvina, E., Johns, G., & Bobrova, T. (2009). Cross-cultural Generalizability of the Political Skill construct: a Validation of the PSI in Russian. *Academy of Management Annual Meeting Proceedings*, 1-6.
- Mallinckrodt, B., & Wang, C.-C. (2004). Quantitative Methods for Verifying Semantic Equivalence of Translated Research Instruments: A Chinese Version of the Experiences in Close Relationships Scale. *Journal of Counseling Psychology*, 51, 368-379.
- Matthews, G., Zeidner, M., & Roberts, R. D. (2002). *Emotional Intelligence: Science and myth*. Cambridge, MA: MIT Press.
- Mayer, J. D., Salovey, P., Caruso, D. R., & Sitarenios, G. (2002). Measuring emotional intelligence with the MSCEIT V2.0. *Emotion*, 3, 97-105.
- McHoskey, J. W., Worzel, W., & Szyarto, C. (1998). Machiavellianism and psychopathy. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74, 192-210.
- Medsker, G. J., Williams, L. J., & Holohan, P. J. (1994). A review of current practices for evaluating causal models in organizational behavior and human resources management research. *Journal of Management*, 20, 439-464.
- Mehra, A., Kilduff, M., & Brass, D. J. (2001). The social networks of high and low self-monitors: Implications for workplace performance. *Administrative Science Quarterly*, 46, 121-146.
- Mintzberg, H. (1985). The organization as a political arena. *Journal of Management Studies*, 22, 133-154.
- Montañés Rada, F., de Lucas-Taracena, M. T., & Martín Rodríguez, M. A. (2004). Assessment of machiavellian intelligence in antisocial disorder with the MACH-IV scale. *Actas Españolas De Psiquiatría*, 32, 65-70.

- Morin, D., & Thibault, V. (2005, Février). Le développement d'une compétence appelé « Intelligence émotionnelle » : Les mythes et l'État de la science. Repéré à http://www.chairecompetences.uqam.ca/pdf/conferences/Int_Emotion_Morin.pdf
- Morrison, T. (2007). Emotional intelligence, emotion and social work: Context, characteristics, complications and contribution. *British Journal of Social Work*, 37, 245-263.
- Moss, J. A., & Barbuto Jr., J. E. (2010). Testing the relationship between interpersonal political skills, altruism, leadership success and effectiveness: A multilevel model. *Journal of Behavioral & Applied Management*, 11, 155-174.
- Mulaik, S. A., James, L. R., Van Alstine, J., Bennet, N., Lind, S., & Stillwell, C. D. (1989). An evaluation of goodness-of-fit indices for structural equation models. *Psychological Bulletin*, 105, 430-445.
- Nunally, J. C. (1978). *Psychometrics theory* (2e éd.). New York : McGraw-Hill.
- Ouimet, G. (2008). *Psychologie du pouvoir organisationnel : La maîtrise des habiletés politiques*. Montréal : Chenelière Éducation.
- Pallant, J. (2005). *SPSS survival manual* (2e éd.). Grande-Bretagne: McGraw-Hill.
- Pandey, J., & Rastogi, R. (1979). Machiavellianism in traditional and Western Chinese students. Dans W. W. Lambert, & R. Weisbrod (Éds), *Comparative perspectives on social psychology* (pp. 92-99). Boston : Little-Brown.
- Pavett, C. M., & Lau, A. W. (1983). Managerial work: The influence of hierarchical level and functional specialty. *Academy of Management Journal*, 26, 170-177.
- Pedhazur, E. J., & Schmelkin, L. P. (1991). *Measurement, design, and analysis: An integrated approach* (édition étudiante). Hillsdale, NJ England : Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Peled, A. (2000). Politicking for success: The missing skill. *Leadership & Organization Development Journal*, 21, 20-29.
- Perrewé, P. L., Ferris, G. R., Funk, D. D., & Anthony, W. P. (2000). Political skill: An antidote for workplace stressors. *Academy of Management Executive*, 14, 115-123.
- Perrewé, P. L., Zellars, K. L., Ferris, G. R., Rossi, A. M., Kacmar, C. J., & Ralston, D. A. (2004). Neutralizing job stressors: Political skill as an antidote to the

- dysfunctional consequences of role conflict. *Academy of Management Journal*, 47, 141-152.
- Pfeffer, J. (1981). *Power in organizations*. Boston: Pitman.
- Riggio, R. E., Riggio, H., Salinas, C., & Cole, E. J. (2003). The role of social and emotional communication skills in leader emergence and leader effectiveness. *Group Dynamics*, 7, 83-103.
- Rondeau, A. (2009, Avril). Conduite stratégique de changements majeurs. Repéré à http://www.hec.ca/programmes_ formations/cadresetdirigeants/sur_mesure/dmog_sm.html #940. html
- Salovey, P. P., & Mayer, J. D. (2004). Emotional intelligence. Dans P. Salovey, M. A. Brackett, J. D. Mayer, P. Salovey, M. A. Brackett, & J. D. Mayer (Éds.), *Emotional intelligence: Key readings on the Mayer and Salovey model* (pp. 1-27). New York : Dude Publishing.
- Salovey, P., Mayer, J. D., Goldman, S. L., Turvey, C., & Palfai, T. P. (1995). Emotional attention, clarity, and repair: Exploring emotional intelligence using the trait meta-mood scale. Dans J. W. Pennebaker (Éds), *Emotion, disclosure, & health* (pp. 125-154). Washington : American Psychological Association.
- Savoie, A., & Jourdain, S. (1992). *L'étonnant inventaire des tactiques de pouvoir*. Document de travail.
- Shea, M. T., & Beatty, J. R. (1983). Measuring machiavellianism with mach V: A psychometric investigation. *Journal of Personality Assessment*, 47, 509-513.
- Shields, S. A., & Warner, L. R. (2008). Gender and the emotion politics of emotional intelligence. Dans S. Fineman (Éds), *The emotional organization: Passions and power* (pp. 167-183). Malden : Blackwell Publishing.
- Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., & Osborn, R. N. (2002). *Comportement humain et organisation*. Québec : Éditions du Renouveau Pédagogique.
- Schutte, N. S., Malouff, J. M., & Bhullar, N. (2009). The assessing emotions scale. Dans J. D. A. Parker (Éds), *Assessing emotional intelligence: Theory, research, and applications* (pp. 119-134). New York : Springer Science et Business Media.
- Silvera, D. H., Martinussen, M., & Dahl, T. I. (2001). The tromsø social intelligence scale. a self-report measure of social intelligence. *Scandinavian Journal of Psychology*, 42, 313-319.

- Spector, P. E. (1994). Using self-report questionnaires in OB research: a comment on the use of a controversial method. *Journal of organizational behaviour*, 15, 385-392.
- Spielberger, C. D., & Sharma, S. (1976). Cross-cultural measurement of anxiety. Dans C. D. Spielberger, & R. Diaz-Guerrero (Éds), *Cross-cultural anxiety*. Washington : Hemisphere.
- Snyder, M. (1987). *Public appearances/private realities: The psychology of self-monitoring*. New York : Freeman.
- Snyder, M., & Gangestad, S. (1986). On the nature of self-monitoring: Matters of assessment, matters of validity. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 125-139.
- Todd, S. Y., Harris, K. J., Harris, R. B., & Wheeler, A. R. (2009). Career success implications of political skill. *Journal of Social Psychology*, 149, 179-204.
- Treadway, D. C., Hochwarter, W. A., Kacmar, C. J., & Ferris, G. R. (2005). Political will, political skill, and political behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 229-245.
- Tucker, L. R., & Lewis, C. (1973). A reliability coefficient for maximum likelihood factor analysis. *Psychometrika*, 38, 1-10.
- Vallerand, R. J. (1989). Vers une méthodologie de validation trans-culturelle de questionnaires psychologiques : Implications pour la recherche en langue française. *Canadian Psychology/Psychologie Canadienne*, 30, 662-680.
- Vallerand, R. J. (1994). *Les fondements de la psychologie sociale*. Québec : Gaëtant Morin Éditeur.
- Vallerand, R. J., Blais, M. R., Lacouture, Y., & Deci, E. L. (1987). L'échelle des orientations générales à la causalité : Validation canadienne française du general causality orientations scale. *Canadian Journal of Behavioural Science/Revue Canadienne Des Sciences Du Comportement*, 19, 1-15.
- Vallerand, R. J., & Halliwell, W. R. (1983). Vers une méthodologie de validation trans-culturelle de questionnaires psychologiques : Implications pour la psychologie du sport. *Canadian Journal of Applied Sport Sciences*, 8, 9-18.
- Vigoda-Gadot, E., & Meisler, G. (2010). Emotions in management and the management of emotions: The impact of emotional intelligence and organizational politics on public sector employees. *Public Administration Review*, 70, 72-86.

- Vogler, D., Paillex, R., Norberg, M., de Goumoëns, P., & Cabri, J. (2008). Validation transculturelle de l'Oswestry disability index en français. *Annales de réadaptation et de médecine physique*, 51, 379-385.
- Wagner, J. A. (1994). Participation's effects on performance and satisfaction: A reconsideration of research evidence. *Academy of Management Review*, 19, 312-330.
- Wheaton, B., Muthen, B., Alwin, D., & Summers, G. (1977). Assessing reliability and stability in panel models. Dans D. Heise (Éds), *Sociological methodology* (pp. 84-136). San Francisco : Jossey-Bass.
- Siu W. S. (2003). The applicability of the MACH IV scale to banking executives in hong kong, singapore and australia: A research note. *Service Industries Journal*, 23, 150-161.
- Warech, M. A., Smither, J. W., & Reilly, R. R. (1998). Self-monitoring and 360-degree ratings. *Leadership Quarterly*, 9, 449-474.
- Wei, L., Liu, J., Chen, Y., & Wu, L. (2010). Political skill, supervisor-subordinate guanxi and career prospects in chinese firms. *Journal of Management Studies*, 47, 437-454.
- Wilson, D. S., Near, D., & Miller, R. R. (1996). Machiavellianism: A synthesis of the evolutionary and psychological literatures. *Psychological Bulletin*, 119, 285-299.
- Zaccaro, S. J., Gilbert, J. A., Thor, K. K., & Mumford, M. D. (1991). Leadership and social intelligence: Linking social perspectives and behavioural flexibility to leader effectiveness. *Leadership Quarterly*, 2, 317-342.
- Zook, A. I., & Sipps, G. J. (1986). Reliability data and sex differences with a gender-free mach IV. *The Journal of Social Psychology*, 126, 131-132.

Appendice A

Le Political Skill Inventory

Political Skill Inventory

Instructions : Using the following 7-points scale, write in each grey circle the number that best describes how much you agree with that statement.

- 1 = Strongly disagree
- 2 = Disagree
- 3 = Slightly disagree
- 4 = Neutral
- 5 = Slightly agree
- 6 = Agree
- 7 = Strongly agree

1 – I spend a lot of time and effort at work networking with others.	<input type="radio"/>
2 – I am able to make most people feel comfortable and at ease around me.	<input type="radio"/>
3 – I am able to communicate easily and effectively with others.	<input type="radio"/>
4 – It is easy for me to develop good rapport with most people.	<input type="radio"/>
5 – I understand people very well.	<input type="radio"/>
6 – I am good at building relationships with influential people at work.	<input type="radio"/>
7 – I am particularly good at sensing motivations and hidden agendas of others.	<input type="radio"/>
8 – When communicating with others, I try to be genuine in what I say and do.	<input type="radio"/>
9 – I have developed a large network of colleagues and associates at work who I can call on for support when I really need to get things done.	<input type="radio"/>
10 – At work, I know a lot of important people and am well connected.	<input type="radio"/>
11 – I spend a lot of time at work developing connections with others.	<input type="radio"/>
12 – I am good at getting people to like me.	<input type="radio"/>
13 – It is important that people believe I am sincere in what I say and do.	<input type="radio"/>
14 – I try to show a genuine interest in other people.	<input type="radio"/>

15 – I am good at using my connections and network to make things happen at work.	<input type="radio"/>
16 – I have good intuition and am savvy about how to present myself to others.	<input type="radio"/>
17 – I always seem to instinctively know the right things to say or do to influence others.	<input type="radio"/>
18 – I pay close attention to people's facial expressions.	<input type="radio"/>

TOTAL = ☐– 18 = ☐

Appendice B

Les habiletés interpersonnelles efficaces en contexte de travail

Auteurs	Habiletés interpersonnelles
Dreyfus (2008)	<ul style="list-style-type: none"> • Sensibilité interpersonnelle : être connecté aux autres • Entraide • Inspirer et motiver autrui • Installer une relation de confiance • À l'écoute des besoins et motivations des autres • Ouverture à l'autre • Influencer • Être en support pour les autres • Coacher
Morrisson (2007)	<ul style="list-style-type: none"> • Gérer sa frustration • Gérer ses émotions
Klein, DeRouin, & Salas (2006)	<ul style="list-style-type: none"> • Habiletés liées à la communication <ul style="list-style-type: none"> - Écoute active - Communication orale, écrite et non verbale - Communication affirmative • Habiletés pour bâtir des relations <ul style="list-style-type: none"> - Coopération et coordination - Confiance - Sensibilité interculturelle - Orienté vers le service (ex. : service à la clientèle) - Présentation de soi et influence sociale - Résolution de conflit et négociation
Morin (2005)	<ul style="list-style-type: none"> • Habileté liée à la communication • Habileté d'interagir • Habileté à motiver autrui • Habileté à former autrui • Capacité à travailler efficacement avec d'autres personnes
Goleman (1995)	<ul style="list-style-type: none"> • Habileté à comprendre les motivations des autres; • Habileté à comprendre comment les autres travaillent; • Habileté à travailler en coopération avec les autres.

Auteurs	Habilités interpersonnelles
Gardner (2006)	<ul style="list-style-type: none"> • Habileté à discerner (analyse sociale) chez les autres: <ul style="list-style-type: none"> • Les émotions • Les tempéraments • Les motivations • Les désirs • Habileté à répondre de manière appropriée aux émotions, tempéraments, motivations, désirs. • Habileté à coordonner un groupe • Habileté à négocier des solutions • Empathie • Leadership
Pavett & Lau (1983)	<ul style="list-style-type: none"> • Leadership • À l'écoute des autres • Habileté au niveau de la communication (verbale et écrite) • Être patient • Sensible aux besoins des autres • Habileté politique
Katz (1974)	<ul style="list-style-type: none"> • Créer une atmosphère d'acceptation et de sécurité • Encourager autrui à s'impliquer • Sensible aux besoins et motivations des autres dans son organisation • Collaborer avec les membres du groupe • Être un facilitateur au niveau de la communication dans l'organisation • Habileté politique

Appendice C

Recension des validations du Political Skill Inventory

Auteurs	Version du PSI	Dimensions	Échelle de réponse	Validité factorielle	
				Modèles testés	Indices Fit
Ferris et al. (2005) Étude 1	Version développée 18 items	Sociabilité Influence interpersonnelle Habilité de réseautage Sincérité apparente	1 = fortement en désaccord 7 = fortement en accord	4 facteurs primaires	Bon fit $\chi^2/dl = 2,61$ CFI = 0,92 GFI = 0,91 RMSEA = 0,07 SRMR = 0,05
				3 facteurs primaires	Fit moindre $\chi^2/dl = 3,67$ CFI = 0,87 GFI = 0,87 RMSEA = 0,09 SRMR = 0,08
				2 facteurs primaires	Fit moindre $\chi^2/dl = 4,50$ CFI = 0,86 GFI = 0,84 RMSEA = 0,10 SRMR = 0,07
				1 facteur primaire	Fit moindre $\chi^2/dl = 5,98$ CFI = 0,80 GFI = 0,80 RMSEA = 0,12 SRMR = 0,08

Auteurs	Version du PSI	Dimensions	Échelle de réponse	Validité factorielle	
				Modèles testés	Indices Fit
Ferris et al. (2005) Étude 2	Version 18 items	Sociabilité Influence interpersonnelle Habilité de réseautage Sincérité apparente	1 = fortement en désaccord 7 = fortement en accord	4 facteurs primaires	Bon fit $\chi^2/df = 1,75$ CFI = 0,94 RMSEA = 0,06 SRMR = 0,06
				3 facteurs primaires	Fit moindre $\chi^2/df = 2,11$ CFI = 0,91 RMSEA = 0,08 SRMR = 0,07
				2 facteurs primaires	Fit moindre $\chi^2/df = 2,00$ CFI = 0,91 RMSEA = 0,07 SRMR = 0,07
				1 facteur primaire	Fit moindre $\chi^2/df = 2,08$ CFI = 0,91 RMSEA = 0,08 SRMR = 0,07

Auteurs	Version du PSI	Dimensions	Échelle de réponse	Validité factorielle	
				Modèles testés	Indices Fit
Treadway et al. (2005)	Version 18 items	Habileté politique	1 = fortement en désaccord 5 = fortement en accord	Facteur supérieur de 2 ^e niveau	Bon Fit $\chi^2/dl = 1,72$ CFI = 0,94 RMSEA = 0,06 SRMR = 0,06
Ferris et al. (2008)	Version 18 items	Sociabilité Influence interpersonnelle Habileté de réseautage Sincérité apparente	1 = fortement en désaccord 7 = fortement en accord	4 facteurs latents primaires	Bon Fit $\chi^2/dl = 4,07$ CFI = 1,00 RMSEA = 0,00 SRMR = 0,01
		Habileté politique		Facteur supérieur de 2 ^e niveau	Bon Fit $\chi^2/dl = 8,49$ CFI = 0,999 RMSEA = 0,01 SRMR = 0,02

Auteurs	Version du PSI	Dimensions	Échelle de réponse	Validité factorielle	
				Modèles testés	Indices Fit
Lvina, Johns & Bobrova (2009)	Version 18 items (Ferris, 2005)	Habilité de réseautage Sincérité apparente Sociabilité Influence interpersonnelle	1 = fortement en désaccord 7 = fortement en accord	4 facteurs primaires	Bon Fit $\chi^2/dl = 1,66$ CFI = 0,95 RMSEA = 0,06
				3 facteurs primaires	Moins bon fit $\chi^2/dl = 1,79$ CFI = 0,94 RMSEA = 0,07
				2 facteurs primaires	Moins bon fit $\chi^2/dl = 1,97$ CFI = 0,92 RMSEA = 0,08
				1 facteur primaire	Moins bon fit $\chi^2/dl = 2,23$ CFI = 0,90 RMSEA = 0,08

Auteurs	Version du PSI	Dimensions	Échelle de réponse	Validité factorielle	
				Modèles testés	Indices Fit
Wei, Liu, Chen, & Wu (2010)	Version 18 items (Ferris, 2005)	Habileté politique	1 = fortement en désaccord 5 = fortement en accord	Facteur supérieur de 2e niveau	Bon Fit $\chi^2/df = 3,92$ CFI = 0,90 RMSEA = 0,09 TLI = 0,89

Appendice D

Qualités psychométriques du Political Skill Inventory

Table 1		Factor Analysis and Item Analysis Results: Study 1	
Item	Factor Loadings	Item Statistics	Item Statistics
1. I am a person who is interested in politics.	.85	Mean = 4.2	SD = 1.2
2. I am a person who is interested in the government.	.82	Mean = 4.1	SD = 1.1
3. I am a person who is interested in the political system.	.80	Mean = 4.0	SD = 1.0
4. I am a person who is interested in the political process.	.78	Mean = 3.9	SD = 1.0
5. I am a person who is interested in the political issues.	.75	Mean = 3.8	SD = 1.0
6. I am a person who is interested in the political figures.	.72	Mean = 3.7	SD = 1.0
7. I am a person who is interested in the political events.	.70	Mean = 3.6	SD = 1.0
8. I am a person who is interested in the political movements.	.68	Mean = 3.5	SD = 1.0
9. I am a person who is interested in the political organizations.	.65	Mean = 3.4	SD = 1.0
10. I am a person who is interested in the political parties.	.62	Mean = 3.3	SD = 1.0
11. I am a person who is interested in the political groups.	.60	Mean = 3.2	SD = 1.0
12. I am a person who is interested in the political movements.	.58	Mean = 3.1	SD = 1.0
13. I am a person who is interested in the political organizations.	.55	Mean = 3.0	SD = 1.0
14. I am a person who is interested in the political parties.	.52	Mean = 2.9	SD = 1.0
15. I am a person who is interested in the political groups.	.50	Mean = 2.8	SD = 1.0
16. I am a person who is interested in the political movements.	.48	Mean = 2.7	SD = 1.0
17. I am a person who is interested in the political organizations.	.45	Mean = 2.6	SD = 1.0
18. I am a person who is interested in the political parties.	.42	Mean = 2.5	SD = 1.0
19. I am a person who is interested in the political groups.	.40	Mean = 2.4	SD = 1.0
20. I am a person who is interested in the political movements.	.38	Mean = 2.3	SD = 1.0
21. I am a person who is interested in the political organizations.	.35	Mean = 2.2	SD = 1.0
22. I am a person who is interested in the political parties.	.32	Mean = 2.1	SD = 1.0
23. I am a person who is interested in the political groups.	.30	Mean = 2.0	SD = 1.0
24. I am a person who is interested in the political movements.	.28	Mean = 1.9	SD = 1.0
25. I am a person who is interested in the political organizations.	.25	Mean = 1.8	SD = 1.0
26. I am a person who is interested in the political parties.	.22	Mean = 1.7	SD = 1.0
27. I am a person who is interested in the political groups.	.20	Mean = 1.6	SD = 1.0
28. I am a person who is interested in the political movements.	.18	Mean = 1.5	SD = 1.0
29. I am a person who is interested in the political organizations.	.15	Mean = 1.4	SD = 1.0
30. I am a person who is interested in the political parties.	.12	Mean = 1.3	SD = 1.0
31. I am a person who is interested in the political groups.	.10	Mean = 1.2	SD = 1.0
32. I am a person who is interested in the political movements.	.08	Mean = 1.1	SD = 1.0
33. I am a person who is interested in the political organizations.	.05	Mean = 1.0	SD = 1.0
34. I am a person who is interested in the political parties.	.02	Mean = 0.9	SD = 1.0
35. I am a person who is interested in the political groups.	.00	Mean = 0.8	SD = 1.0
36. I am a person who is interested in the political movements.	.00	Mean = 0.7	SD = 1.0
37. I am a person who is interested in the political organizations.	.00	Mean = 0.6	SD = 1.0
38. I am a person who is interested in the political parties.	.00	Mean = 0.5	SD = 1.0
39. I am a person who is interested in the political groups.	.00	Mean = 0.4	SD = 1.0
40. I am a person who is interested in the political movements.	.00	Mean = 0.3	SD = 1.0
41. I am a person who is interested in the political organizations.	.00	Mean = 0.2	SD = 1.0
42. I am a person who is interested in the political parties.	.00	Mean = 0.1	SD = 1.0
43. I am a person who is interested in the political groups.	.00	Mean = 0.0	SD = 1.0
44. I am a person who is interested in the political movements.	.00	Mean = 0.0	SD = 1.0
45. I am a person who is interested in the political organizations.	.00	Mean = 0.0	SD = 1.0
46. I am a person who is interested in the political parties.	.00	Mean = 0.0	SD = 1.0
47. I am a person who is interested in the political groups.	.00	Mean = 0.0	SD = 1.0
48. I am a person who is interested in the political movements.	.00	Mean = 0.0	SD = 1.0
49. I am a person who is interested in the political organizations.	.00	Mean = 0.0	SD = 1.0
50. I am a person who is interested in the political parties.	.00	Mean = 0.0	SD = 1.0

Figure 1 Qualités psychométriques du Political Skill Inventory

Appendice E

Le Machiavellianism Personality Scale

Please indicate the extent to which you honestly agree or disagree to each of the following statements.

	Strongly disagree	Disagree	Neutral	Agree	Strongly agree
1. I am willing to be unethical if I believe it will help me succeed.					
2. I am willing to sabotage the efforts of other people if they threaten my own goals.					
3. I would cheat if there was a low chance of getting caught.					
4. I believe that lying is necessary to maintain a competitive advantage over others.					
5. The only good reason to talk to others is to get information that I can use to my benefits.					
6. I like to give orders in interpersonal situations.					
7. I enjoy being able to control the situations.					
8. I enjoy having control over other people.					
9. Status is a good sign of success in life.					
10. Accumulating wealth is an important goal for me.					
11. I want to be rich and powerful someday.					
12. People are only motivated by personal gain.					
13. I dislike committing to groups because I don't trust others.					
14. Team members backstab each other all the time to get ahead.					
15. If I show any weakness at work, other people will take advantage of it.					
16. Other people are always planning ways to take advantage of the situation at my expense.					

Appendice F

La méthodologie transculturelle

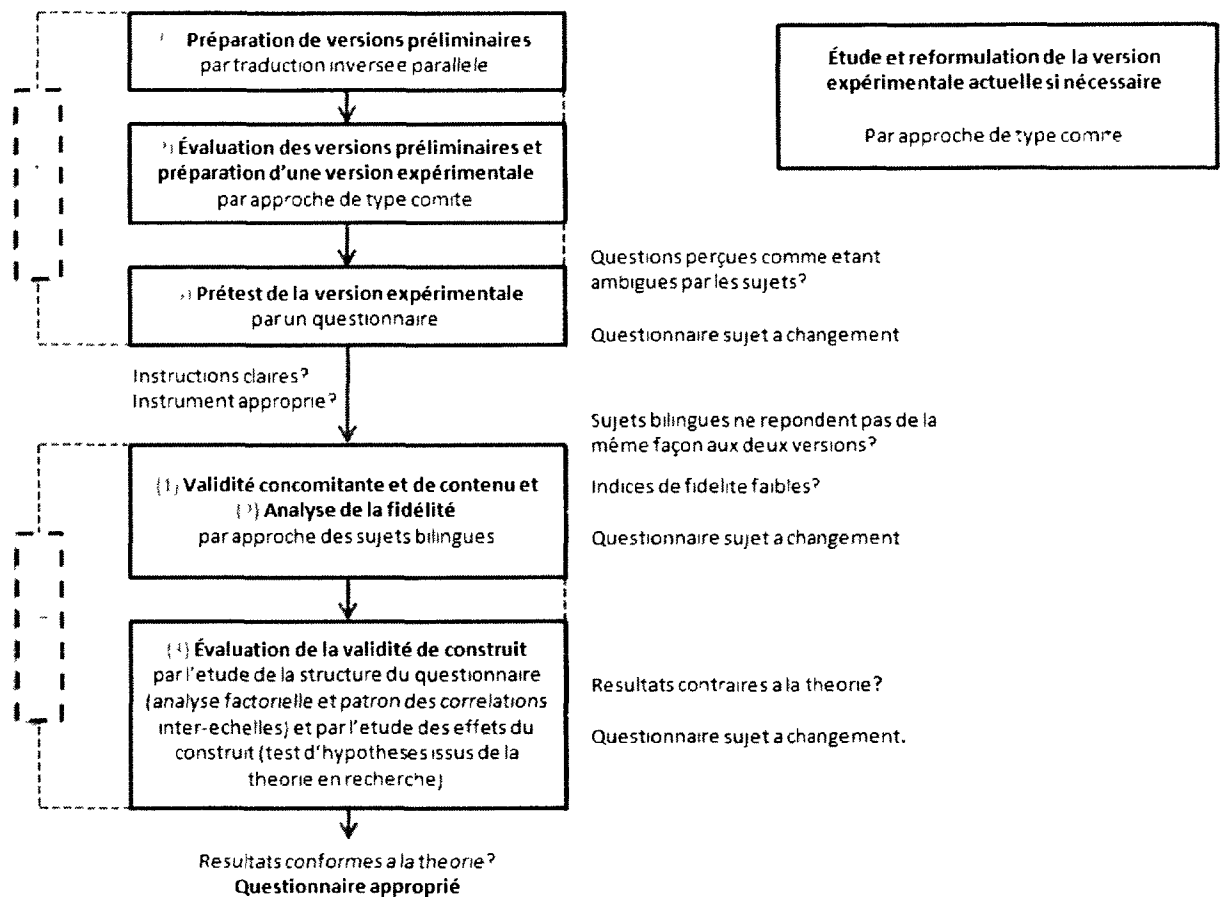


Figure 3 Présentation séquentielle des différentes phases systématiques de la méthodologie de validation transculturelle tel que suggéré par Vallerand (1989) et adaptée pour le questionnaire PSI.

Appendice G

Questionnaire évaluant le niveau de bilinguisme des participants

En utilisant l'échelle suivante :

1 = très peu (ou faiblement)

2 = peu (ou passablement)

3 = bien

4 = très bien

Jusqu'à quel point...

FRANÇAIS

a) ... parlez-vous français? _____

b) ... comprenez-vous une conversation en français? _____

c) ... lisez-vous le français? _____

d) ... écrivez-vous le français? _____

ANGLAIS

a) ... parlez-vous l'anglais? _____

b) ... comprenez-vous une conversation anglaise? _____

c) ... lisez-vous l'anglais? _____

d) ... écrivez-vous l'anglais? _____

Appendice H

Formulaires d'information et de consentement

FORMULAIRE D'INFORMATION ET DE CONSENTEMENT

Version-Traducteurs

Vous êtes invité(e) à participer à un projet de recherche. Le présent document vous renseigne sur les modalités de ce projet de recherche. S'il y a des mots ou des paragraphes que vous ne comprenez pas, n'hésitez pas à poser des questions. Pour participer à ce projet de recherche, vous devrez signer, en deux copies, le consentement à la fin de ce document et me remettre une copie signée et datée.

Titre du projet

Traduction et validation en langue française du questionnaire *Political Skill Inventory* (PSI) évaluant le niveau des habiletés politiques des travailleurs.

Personnes responsables du projet

Stéphanie Dubé, doctorante en psychologie organisationnelle de l'Université de Sherbrooke, dans le cadre du D.Psy. et Mme Francine Roy, professeure au Département de psychologie de l'Université de Sherbrooke, sont responsables de ce projet. Vous pouvez joindre Stéphanie Dubé par courriel à l'adresse suivante : stephanie.dube@usherbrooke.ca pour toute information supplémentaire ou tout problème relié au projet de recherche.

Objectifs du projet

Le présent projet comporte deux objectifs. Tout d'abord, le premier objectif consiste à traduire le questionnaire PSI et ce, en langue française. Le deuxième objectif est de tester la fidélité et la validité scientifique de cette traduction.

Raison et nature de la participation

En tant qu'experts linguistes et/ou travailleurs dans une organisation, il vous est proposé de participer à cette recherche.

Votre participation sera requise pour les deux premières étapes du projet de recherche soit Étape 1 : Préparation des versions préliminaires et Étape 2 : Évaluation des versions préliminaires et préparation de la version expérimentale. En ce qui concerne la première étape, un travail individuel vous sera demandé afin de traduire le questionnaire en

langue française. La durée de ce travail est difficilement estimable, dues aux différences entre les individus dans l'exécution de cette activité. Nous estimons tout de même le temps de cet exercice à environ 1h30 minutes.

Votre participation à l'étape 2 du projet sera requise pour une ou plusieurs entrevues d'un maximum de 2 heures chacune. L'entrevue aura lieu à l'endroit qui vous convient, selon vos disponibilités. Vous aurez à répondre à des questions en lien à votre satisfaction par rapport aux deux traductions anglaises et aux traductions françaises. L'intervieweur prendra des notes tout au long de l'entrevue pour recueillir vos commentaires.

Avantages pouvant découler de la participation

Votre participation à ce projet vous apportera l'avantage de mieux connaître les indicateurs comportementaux de bonnes habiletés politiques en milieu organisationnel. Ce projet vous permettra également de vous familiariser avec un outil de mesure évaluant un tel type d'habileté. À cela s'ajoute le fait que votre participation contribuera au développement de questionnaire entourant la traduction d'un questionnaire en langue française.

Inconvénients pouvant découler de la participation

Votre participation à la recherche ne devrait pas comporter d'inconvénients significatifs, si ce n'est que de donner de votre temps. Vous pourrez demander de prendre une pause ou de poursuivre l'entrevue à un autre moment qui vous conviendra.

Droit de retrait sans préjudice de la participation

Il est entendu que votre participation à ce projet de recherche est tout à fait volontaire et que vous restez libre, à tout moment, de mettre fin à votre participation sans avoir à motiver votre décision ni à subir de préjudice de quelque nature que ce soit.

Advenant que vous vous retiriez de l'étude, demandez-vous que les documents écrits vous concernant soit détruits?

Oui Non

Compensations financières

Dans le cadre de la présente recherche, aucune compensation financière ne sera octroyée au participant.

Confidentialité, partage, surveillance et publications

Durant votre participation à ce projet de recherche, le chercheur responsable recueillera et consignera dans un dossier de recherche les renseignements vous concernant. Seuls les renseignements nécessaires à la bonne conduite du projet de recherche seront recueillis. Ils peuvent comprendre les informations suivantes : nom, sexe, notes écrites suivant les entrevues, questionnaire traduit, etc.

Tous les renseignements recueillis au cours du projet de recherche demeureront strictement confidentiels dans les limites prévues par la loi. Afin de préserver votre identité et la confidentialité de ces renseignements, vous ne serez identifié(e) que par un numéro de code. La clé du code reliant votre nom à votre dossier de recherche sera conservé par le chercheur responsable du projet de recherche.

Le chercheur principal de l'étude utilisera les données à des fins de recherche dans le but de répondre aux objectifs scientifiques du projet de recherche décrits dans ce formulaire d'information et de consentement.

Les données du projet de recherche pourront être publiées dans des revues scientifiques ou partagées avec d'autres personnes lors de discussions scientifiques. Aucune publication ou communication scientifique ne renfermera quoi que ce soit qui puisse permettre de vous identifier. Dans le cas contraire, votre permission vous sera demandée au préalable.

Les données recueillies seront conservées, sous clé, pour une période n'excédant pas 5 ans. Après cette période, les données seront détruites. Aucun renseignement permettant d'identifier les personnes qui ont participé à l'étude n'apparaîtra dans aucune documentation.

À des fins de surveillance et de contrôle, votre dossier de recherche pourrait être consulté par une personne mandatée par le Comité d'éthique de la recherche Lettres et sciences humaines, ou par des organismes gouvernementaux mandatés par la loi. Toutes ces personnes et ces organismes adhèrent à une politique de confidentialité.

Résultats de la recherche et publication

Si vous en faites la demande, vous serez informé des résultats de la recherche et des publications qui en découleront, le cas échéant. En tout temps, nous préserveront l'anonymat des personnes ayant participé à l'étude.

Surveillance des aspects éthiques et identifications du président du Comité d'éthique de la recherche Lettres et sciences humaines

Le Comité d'éthique de la recherche Lettres et sciences humaines a approuvé ce projet de recherche et en assure le suivi. De plus, il approuvera au préalable toute révision et

toute modification apportée au formulaire d'information et de consentement, ainsi qu'au protocole de recherche.

Vous pouvez parler de tout problème éthique concernant les conditions dans lesquelles se déroule votre participation à ce projet avec la responsable du projet ou expliquer vos préoccupations à Mme **Dominique Lorrain**, présidente du Comité d'éthique de la recherche Lettres et sciences humaines, en communiquant par l'intermédiaire de son secrétariat au numéro suivant : 821-8000 poste 62644, ou par courriel à : **cer_lsh@usherbrooke.ca**.

Consentement libre et éclairé

Je, _____ (nom en lettres moulées), déclare avoir lu et/ou compris le présent formulaire et j'en ai reçu un exemplaire. Je comprends la nature et le motif de ma participation au projet. J'ai eu l'occasion de poser des questions auxquelles on a répondu, à ma satisfaction.

Par la présente, j'accepte librement de participer au projet.

Signature de la participante ou du participant :

Fait à _____, le _____ 201__

Signature du chercheur : _____

Fait à _____, le _____ 201__



FORMULAIRE D'INFORMATION ET DE CONSENTEMENT

Version Comité d'experts élargi

Vous êtes invité(e) à participer à un projet de recherche. Le présent document vous renseigne sur les modalités de ce projet de recherche. S'il y a des mots ou des paragraphes que vous ne comprenez pas, n'hésitez pas à poser des questions. Pour participer à ce projet de recherche, vous devrez signer, en deux copies, le consentement à la fin de ce document et me remettre une copie signée et datée.

Titre du projet

Traduction en langue française et validation du questionnaire *Political Skill Inventory* (PSI) évaluant le niveau des habiletés politiques des travailleurs.

Personnes responsables du projet

Stéphanie Dubé, doctorante en psychologie organisationnelle de l'Université de Sherbrooke, dans le cadre du D.Psy. et Mme Francine Roy, professeure au Département de psychologie de l'Université de Sherbrooke, sont responsables de ce projet. Vous pouvez joindre Stéphanie Dubé par courriel à l'adresse suivante : stephanie.dube@usherbrooke.ca pour toute information supplémentaire ou tout problème relié au projet de recherche.

Objectifs du projet

Le présent projet comporte deux objectifs. Tout d'abord, le premier objectif consiste traduire le questionnaire PSI et ce, en langue française. Le deuxième objectif est de tester la fidélité et la validité scientifique de cette traduction.

Raison et nature de la participation

En tant que travailleurs dans une organisation, il vous est proposé de participer à cette recherche.

Votre participation sera requise pour l'étape 2 du projet soit l'évaluation des versions préliminaires du questionnaire PSI et préparation d'une version expérimentale. Votre participation à cette étape du projet sera requise pour une ou plusieurs entrevues d'un maximum de 2 heures chacune. L'entrevue aura lieu à l'endroit qui vous convient, selon vos disponibilités. Vous aurez à répondre à des questions en lien à votre satisfaction par rapport aux deux traductions anglaises et aux traductions françaises. L'intervieweur prendra des notes tout au long de l'entrevue pour recueillir vos commentaires.

Avantages pouvant découler de la participation

Votre participation à ce projet vous apportera l'avantage de mieux connaître les indicateurs comportementaux de bonnes habiletés politiques en milieu organisationnel. Ce projet vous permettra également de vous familiariser avec un outil de mesure évaluant un tel type d'habileté. À cela s'ajoute le fait que votre participation contribuera au développement de questionnaire entourant la traduction d'un questionnaire en langue française.

Inconvénients pouvant découler de la participation

Votre participation à la recherche ne devrait pas comporter d'inconvénients significatifs, si ce n'est que de donner de votre temps. Vous pourrez demander de prendre une pause ou de poursuivre l'entrevue à un autre moment qui vous conviendra.

Droit de retrait sans préjudice de la participation

Il est entendu que votre participation à ce projet de recherche est tout à fait volontaire et que vous restez libre, à tout moment, de mettre fin à votre participation sans avoir à motiver votre décision ni à subir de préjudice de quelque nature que ce soit.

Advenant que vous vous retiriez de l'étude, demandez-vous que les documents écrits vous concernant soit détruits?

Oui ☐ Non ☐

Compensations financières

Dans le cadre de la présente recherche, aucune compensation financière ne sera octroyée au participant.

Confidentialité, partage, surveillance et publications

Durant votre participation à ce projet de recherche, le chercheur responsable recueillera et consignera dans un dossier de recherche les renseignements vous concernant. Seuls les renseignements nécessaires à la bonne conduite du projet de recherche seront recueillis. Ils peuvent comprendre les informations suivantes : nom, sexe, notes écrites suivant les entrevues, questionnaire traduit, etc.

Tous les renseignements recueillis au cours du projet de recherche demeureront strictement confidentiels dans les limites prévues par la loi. Afin de préserver votre identité et la confidentialité de ces renseignements, vous ne serez identifié(e) que par un numéro de code. La clé du code reliant votre nom à votre dossier de recherche sera conservé par le chercheur responsable du projet de recherche.

Le chercheur principal de l'étude utilisera les données à des fins de recherche dans le but de répondre aux objectifs scientifiques du projet de recherche décrits dans ce formulaire d'information et de consentement.

Les données du projet de recherche pourront être publiées dans des revues scientifiques ou partagées avec d'autres personnes lors de discussions scientifiques. Aucune publication ou communication scientifique ne renfermera quoi que ce soit qui puisse permettre de vous identifier. Dans le cas contraire, votre permission vous sera demandée au préalable.

Les données recueillies seront conservées, sous clé, pour une période n'excédant pas 5 ans. Après cette période, les données seront détruites. Aucun renseignement permettant d'identifier les personnes qui ont participé à l'étude n'apparaîtra dans aucune documentation.

À des fins de surveillance et de contrôle, votre dossier de recherche pourrait être consulté par une personne mandatée par le Comité d'éthique de la recherche Lettres et sciences humaines, ou par des organismes gouvernementaux mandatés par la loi. Toutes ces personnes et ces organismes adhèrent à une politique de confidentialité.

Résultats de la recherche et publication

Si vous en faites la demande, vous serez informé des résultats de la recherche et des publications qui en découleront, le cas échéant. En tout temps, nous préserveront l'anonymat des personnes ayant participé à l'étude.

Surveillance des aspects éthiques et identifications du président du Comité d'éthique de la recherche Lettres et sciences humaines

Le Comité d'éthique de la recherche Lettres et sciences humaines a approuvé ce projet de recherche et en assure le suivi. De plus, il approuvera au préalable toute révision et toute modification apportée au formulaire d'information et de consentement, ainsi qu'au protocole de recherche.

Vous pouvez parler de tout problème éthique concernant les conditions dans lesquelles se déroule votre participation à ce projet avec la responsable du projet ou expliquer vos préoccupations à Mme **Dominique Lorrain**, présidente du Comité d'éthique de la recherche Lettres et sciences humaines, en communiquant par l'intermédiaire de son secrétariat au numéro suivant : 821-8000 poste 62644, ou par courriel à : **cer_lsh@usherbrooke.ca**.

Consentement libre et éclairé

Je, _____ (nom en lettres moulées), déclare avoir lu et/ou compris le présent formulaire et j'en ai reçu un exemplaire. Je comprends la nature et le motif de ma participation au projet. J'ai eu l'occasion de poser des questions auxquelles on a répondu, à ma satisfaction.

Par la présente, j'accepte librement de participer au projet.

Signature de la participante ou du participant :

Fait à _____, le _____ 201__

Signature du chercheur : _____

Fait à _____, le _____ 201__



FORMULAIRE D'INFORMATION ET DE CONSENTEMENT

Version-Pré-test

Vous êtes invité(e) à participer à un projet de recherche. Le présent document vous renseigne sur les modalités de ce projet de recherche. S'il y a des mots ou des paragraphes que vous ne comprenez pas, n'hésitez pas à poser des questions. Pour participer à ce projet de recherche, vous devrez signer, en deux copies, le consentement à la fin de ce document et me remettre une copie signée et datée.

Titre du projet

Traduction en langue française et validation du questionnaire *Political Skill Inventory* (PSI) évaluant le niveau des habiletés politiques des travailleurs.

Personnes responsables du projet

Stéphanie Dubé, doctorante en psychologie organisationnelle de l'Université de Sherbrooke, dans le cadre du D.Psy. et Mme Francine Roy, professeure au Département de psychologie de l'Université de Sherbrooke, sont responsables de ce projet. Vous pouvez joindre Stéphanie Dubé par courriel à l'adresse suivante : stephanie.dube@usherbrooke.ca pour toute information supplémentaire ou tout problème relié au projet de recherche.

Objectifs du projet

Le présent projet comporte deux objectifs. Tout d'abord, le premier objectif consiste à traduire le questionnaire PSI et ce, en langue française. Le deuxième objectif est de tester la fidélité et la validité scientifique de cette traduction.

Raison et nature de la participation

En tant que travailleurs dans une organisation, il vous est proposé de participer à cette recherche.

Votre participation sera requise pour l'étape 3 du projet soit le prétest de la version expérimentale du questionnaire. Votre participation à cette étape du projet consistera à répondre à un questionnaire permettant d'évaluer les items grâce à une échelle de clarté. Afin d'évaluer l'ambiguïté de l'item, un espace suivant chaque item vous permettra d'expliquer, le cas échéant, la nature de l'ambiguïté. Vous pourrez également faire part de vos suggestions d'amélioration. Nous estimons à 30 minutes votre participation.

Avantages pouvant découler de la participation

Votre participation à ce projet vous apportera l'avantage de mieux connaître les indicateurs comportementaux de bonnes habiletés politiques en milieu organisationnel. Ce projet vous permettra également de vous familiariser avec un outil de mesure évaluant un tel type d'habileté. À cela s'ajoute le fait que votre participation contribuera au développement du questionnaire entourant la traduction d'un questionnaire en langue française.

Inconvénients pouvant découler de la participation

Votre participation à la recherche ne devrait pas comporter d'inconvénients significatifs, si ce n'est que de donner de votre temps. Vous pourrez demander de prendre une pause ou de poursuivre l'entrevue à un autre moment qui vous conviendra.

Droit de retrait sans préjudice de la participation

Il est entendu que votre participation à ce projet de recherche est tout à fait volontaire et que vous restez libre, à tout moment, de mettre fin à votre participation sans avoir à motiver votre décision ni à subir de préjudice de quelque nature que ce soit.

Advenant que vous vous retiriez de l'étude, demandez-vous que les documents écrits vous concernant soit détruits?

Oui ☐ Non ☐

Compensations financières

Dans le cadre de la présente recherche, aucune compensation financière ne sera octroyée au participant.

Confidentialité, partage, surveillance et publications

Durant votre participation à ce projet de recherche, le chercheur responsable recueillera et consignera dans un dossier de recherche les renseignements vous concernant. Seuls les renseignements nécessaires à la bonne conduite du projet de recherche seront recueillis. Ils peuvent comprendre les informations suivantes : nom, sexe, notes écrites suivant les entrevues, questionnaire traduit, etc.

Tous les renseignements recueillis au cours du projet de recherche demeureront strictement confidentiels dans les limites prévues par la loi. Afin de préserver votre identité et la confidentialité de ces renseignements, vous ne serez identifié(e) que par un numéro de code. La clé du code reliant votre nom à votre dossier de recherche sera conservé par le chercheur responsable du projet de recherche.

Le chercheur principal de l'étude utilisera les données à des fins de recherche dans le but de répondre aux objectifs scientifiques du projet de recherche décrits dans ce formulaire d'information et de consentement.

Les données du projet de recherche pourront être publiées dans des revues scientifiques ou partagées avec d'autres personnes lors de discussions scientifiques. Aucune publication ou communication scientifique ne renfermera quoi que ce soit qui puisse permettre de vous identifier. Dans le cas contraire, votre permission vous sera demandée au préalable.

Les données recueillies seront conservées, sous clé, pour une période n'excédant pas 5 ans. Après cette période, les données seront détruites. Aucun renseignement permettant d'identifier les personnes qui ont participé à l'étude n'apparaîtra dans aucune documentation.

À des fins de surveillance et de contrôle, votre dossier de recherche pourrait être consulté par une personne mandatée par le Comité d'éthique de la recherche Lettres et sciences humaines, ou par des organismes gouvernementaux mandatés par la loi. Toutes ces personnes et ces organismes adhèrent à une politique de confidentialité.

Résultats de la recherche et publication

Si vous en faites la demande, vous serez informé des résultats de la recherche et des publications qui en découleront, le cas échéant. En tout temps, nous préserveront l'anonymat des personnes ayant participé à l'étude.

Surveillance des aspects éthiques et identifications du président du Comité d'éthique de la recherche Lettres et sciences humaines

Le Comité d'éthique de la recherche Lettres et sciences humaines a approuvé ce projet de recherche et en assure le suivi. De plus, il approuvera au préalable toute révision et toute modification apportée au formulaire d'information et de consentement, ainsi qu'au protocole de recherche.

Vous pouvez parler de tout problème éthique concernant les conditions dans lesquelles se déroule votre participation à ce projet avec la responsable du projet ou expliquer vos préoccupations à Mme **Dominique Lorrain**, présidente du Comité d'éthique de la recherche Lettres et sciences humaines, en communiquant par l'intermédiaire de son secrétariat au numéro suivant : 821-8000 poste 62644, ou par courriel à : **cer_lsh@usherbrooke.ca**.

Consentement libre et éclairé

Je, _____ (nom en lettres moulées), déclare avoir lu et/ou compris le présent formulaire et j'en ai reçu un exemplaire. Je comprends la nature et le motif de ma participation au projet. J'ai eu l'occasion de poser des questions auxquelles on a répondu, à ma satisfaction.

Par la présente, j'accepte librement de participer au projet.

Signature de la participante ou du participant :

Fait à _____, le _____ 201__

Signature du chercheur : _____

Fait à _____, le _____ 201__



FORMULAIRE D'INFORMATION ET DE CONSENTEMENT

Version-Échantillon pour validation transculturelle

Vous êtes invité(e) à participer à un projet de recherche. Le présent document vous renseigne sur les modalités de ce projet de recherche. S'il y a des mots ou des paragraphes que vous ne comprenez pas, n'hésitez pas à poser des questions. Pour participer à ce projet de recherche, vous devrez signer, en deux copies, le consentement à la fin de ce document et me remettre une copie signée et datée.

Titre du projet

Traduction en langue française et validation du questionnaire *Political Skill Inventory* (PSI) évaluant le niveau des habiletés politiques des travailleurs.

Personnes responsables du projet

Stéphanie Dubé, doctorante en psychologie organisationnelle de l'Université de Sherbrooke, dans le cadre du D.Psy. et Mme Francine Roy, professeure au Département de psychologie de l'Université de Sherbrooke, sont responsables de ce projet. Vous pouvez joindre Stéphanie Dubé par courriel à l'adresse suivante : stephanie.dube@usherbrooke.ca pour toute information supplémentaire ou tout problème relié au projet de recherche.

Objectifs du projet

Le présent projet comporte deux objectifs. Tout d'abord, le premier objectif consiste à traduire le questionnaire PSI et ce, en langue française. Le deuxième objectif est de tester la fidélité et la validité scientifique de cette traduction.

Raison et nature de la participation

En tant que travailleurs dans une organisation, il vous est proposé de participer à cette recherche.

Votre participation sera requise pour les étapes 1-2-3 du projet : la validation transculturelle de la forme expérimentale française du questionnaire. Pour s'assurer d'un niveau suffisant de bilinguisme chez les participants, je vous demanderai de remplir un petit questionnaire à cet effet. Le temps requis pour compléter ce questionnaire est de 5 minutes. Une fois ce questionnaire complété, il vous sera demandé, dans un premier temps, de remplir la version originale et puis la version expérimentale française. Dans un

deuxième temps, soit un mois plus tard, il vous sera demandé de remplir la version expérimentale française et puis la version originale du questionnaire. À chaque période, le temps requis pour compléter les deux questionnaires est estimé à environ 15 minutes.

Avantages pouvant découler de la participation

Votre participation à ce projet vous apportera l'avantage de mieux connaître les indicateurs comportementaux de bonnes habiletés politiques en milieu organisationnel. Ce projet vous permettra également de vous familiariser avec un outil de mesure évaluant un tel type d'habileté. À cela s'ajoute le fait que votre participation contribuera au développement de questionnaire entourant la traduction d'un questionnaire en langue française.

Inconvénients pouvant découler de la participation

Votre participation à la recherche ne devrait pas comporter d'inconvénients significatifs, si ce n'est que de donner de votre temps. Vous pourrez demander de prendre une pause ou de poursuivre l'entrevue à un autre moment qui vous conviendra.

Droit de retrait sans préjudice de la participation

Il est entendu que votre participation à ce projet de recherche est tout à fait volontaire et que vous restez libre, à tout moment, de mettre fin à votre participation sans avoir à motiver votre décision ni à subir de préjudice de quelque nature que ce soit.

Advenant que vous vous retiriez de l'étude, demandez-vous que les documents écrits vous concernant soit détruits?

Oui ☐ Non ☐

Compensations financières

Dans le cadre de la présente recherche, aucune compensation financière ne sera octroyée au participant.

Confidentialité, partage, surveillance et publications

Durant votre participation à ce projet de recherche, le chercheur responsable recueillera et consignera dans un dossier de recherche les renseignements vous concernant. Seuls les renseignements nécessaires à la bonne conduite du projet de recherche seront recueillis. Ils peuvent comprendre les informations suivantes : nom, sexe, notes écrites suivant les entrevues, questionnaire traduit, etc.

Tous les renseignements recueillis au cours du projet de recherche demeureront strictement confidentiels dans les limites prévues par la loi. Afin de préserver votre

identité et la confidentialité de ces renseignements, vous ne serez identifié(e) que par un numéro de code. La clé du code reliant votre nom à votre dossier de recherche sera conservé par le chercheur responsable du projet de recherche.

Le chercheur principal de l'étude utilisera les données à des fins de recherche dans le but de répondre aux objectifs scientifiques du projet de recherche décrits dans ce formulaire d'information et de consentement.

Les données du projet de recherche pourront être publiées dans des revues scientifiques ou partagées avec d'autres personnes lors de discussions scientifiques. Aucune publication ou communication scientifique ne renfermera quoi que ce soit qui puisse permettre de vous identifier. Dans le cas contraire, votre permission vous sera demandée au préalable.

Les données recueillies seront conservées, sous clé, pour une période n'excédant pas 5 ans. Après cette période, les données seront détruites. Aucun renseignement permettant d'identifier les personnes qui ont participé à l'étude n'apparaîtra dans aucune documentation.

À des fins de surveillance et de contrôle, votre dossier de recherche pourrait être consulté par une personne mandatée par le Comité d'éthique de la recherche Lettres et sciences humaines, ou par des organismes gouvernementaux mandatés par la loi. Toutes ces personnes et ces organismes adhèrent à une politique de confidentialité.

Résultats de la recherche et publication

Si vous en faites la demande, vous serez informé des résultats de la recherche et des publications qui en découleront, le cas échéant. En tout temps, nous préserveront l'anonymat des personnes ayant participé à l'étude.

Surveillance des aspects éthiques et identifications du président du Comité d'éthique de la recherche Lettres et sciences humaines

Le Comité d'éthique de la recherche Lettres et sciences humaines a approuvé ce projet de recherche et en assure le suivi. De plus, il approuvera au préalable toute révision et toute modification apportée au formulaire d'information et de consentement, ainsi qu'au protocole de recherche.

Vous pouvez parler de tout problème éthique concernant les conditions dans lesquelles se déroule votre participation à ce projet avec la responsable du projet ou expliquer vos préoccupations à Mme **Dominique Lorrain**, présidente du Comité d'éthique de la recherche Lettres et sciences humaines, en communiquant par l'intermédiaire de son secrétariat au numéro suivant : 821-8000 poste 62644, ou par courriel à : **cer_lsh@usherbrooke.ca**.

Consentement libre et éclairé

Je, _____ (nom en lettres moulées), déclare avoir lu et/ou compris le présent formulaire et j'en ai reçu un exemplaire. Je comprends la nature et le motif de ma participation au projet. J'ai eu l'occasion de poser des questions auxquelles on a répondu, à ma satisfaction.

Par la présente, j'accepte librement de participer au projet.

Signature de la participante ou du participant :

Fait à _____, le _____ 201_

Signature du chercheur : _____

Fait à _____, le _____, 201_

Appendice I

Courriels de sollicitation aux Temps 1 et Temps 2 de la collecte de données – Phase 2

Objet : Temps 1 – Mesure de l'habileté politique en milieu organisationnel

Bonjour,

Mon projet de thèse a pour objectif de traduire et valider une mesure de l'habileté politique. Je suis présentement dans la période de collecte de données!

En tant que travailleur dans une organisation, vous êtes invité à participer à cette étude via le lien internet suivant:

<https://www.surveymonkey.com/s/BKLJLX2>

Le temps estimé pour compléter le questionnaire est d'environ 15 minutes.

Pour toute question, n'hésitez pas à me contacter!

Stéphanie Dubé
Responsable du projet de thèse
Doctorante en psychologie organisationnelle
Université de Sherbrooke
stephanie.dube@usherbrooke.ca

Objet : Temps 2 – Validation d’une mesure de l’habileté politique en milieu organisationnel

Bonjour Mme. M.,

Il y a 1 mois, vous avez participé au Temps I de l'étude " Traduction et Validation du Political Skill Inventory", questionnaire mesurant le niveau d'habileté politique des travailleurs en milieu organisationnel.

Tel que mentionné dans les modalités de l'étude et afin que vos données soient utilisables, vous êtes invité à participer au Temps 2 de cette même étude via le lien électronique suivant:

<https://www.surveymonkey.com/s/FL7ZBWG>

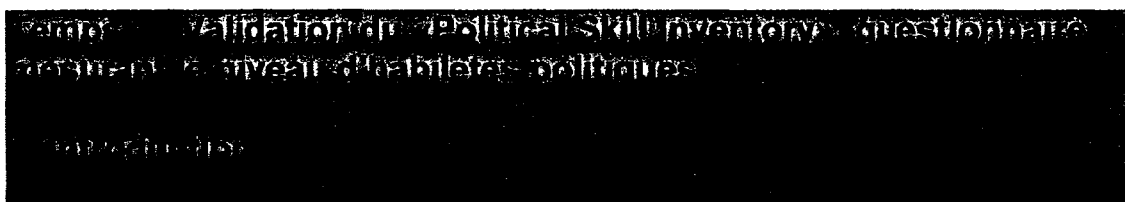
La durée de cette participation est d'environ 10 minutes.

Je tiens à vous remercier de votre participation!

Stéphanie Dubé
Responsable du projet de thèse
Université de Sherbrooke
stephanie.dube@usherbrooke.ca

Appendice J

Questionnaires électroniques utilisés à la phase 2 de la collecte de données



En tant que travailleur dans une organisation, vous êtes invité à participer à un projet de recherche. Les informations ci-dessous vous renseignent sur les modalités de l'étude.

~Titre du projet de recherche~

Traduction en langue française et validation du questionnaire "Political Skill Inventory" évaluant le niveau des habiletés politiques des travailleurs.

~Objectifs du projet de recherche~

Le présent projet comporte deux objectifs. Tout d'abord, le premier objectif consiste à traduire le questionnaire "Political Skill Inventory" et ce, en langue française. Le deuxième objectif est de tester la fidélité et la validité scientifique de cette traduction.

~Votre participation~

Temps 1 de l'étude (aujourd'hui)

Il vous sera demandé de répondre à la version expérimentale en français du "Political Skill Inventory". Une fois ce questionnaire rempli, vous aurez à compléter la version originale anglaise de ce même questionnaire. Le temps requis pour compléter les deux questionnaires est estimé à 15 minutes.

Pour s'assurer d'un niveau suffisant de bilinguisme chez les participants, vous aurez à remplir un petit questionnaire à cet effet. Le temps requis pour compléter ce questionnaire est de 2 minutes. Finalement, une fiche sociodémographique conclut l'étude Temps 1. Le temps requis pour compléter cette fiche est d'environ 2 minutes.

Temps 2 de l'étude (dans 1 mois)

Au temps 2 de l'étude, soit un mois plus tard, il vous sera demandé de remplir à nouveau la version originale anglaise du "Political Skill Inventory" et puis la version expérimentale française du même questionnaire. Encore une fois, le temps requis pour compléter les deux questionnaires est estimé à 15 minutes.

*Afin de vous acheminer les questionnaires au Temps 2 de l'étude, votre adresse courriel vous sera demandée. Les adresses courriels seront détruites une fois les questionnaires Temps1 et Temps2 associés.

~Avantages et inconvénient liés à votre participation~

Vous contribuerez à l'avancement des connaissances sur l'habileté politique. Cette recherche vous fournira également un moment pour réfléchir à vos propres habiletés politiques. Le seul inconvénient à votre participation est celui du temps à y consacrer.

Il est entendu que votre participation à ce projet de recherche est tout à fait volontaire et que vous restez libre, à tout moment, de mettre fin à votre participation sans avoir à motiver votre décision ni à subir de préjudice de quelque nature que ce soit. Le fait de compléter le questionnaire et de le transmettre correspond à votre acceptation de participer à la recherche.

Toutes les mesures ont été prises afin que les renseignements recueillis au cours du projet de recherche demeurent strictement confidentiels. Seul le chercheur aura accès aux données. Celles-ci seront conservées sous clé. Le chercheur principal de l'étude utilisera les données uniquement à des fins de recherche.

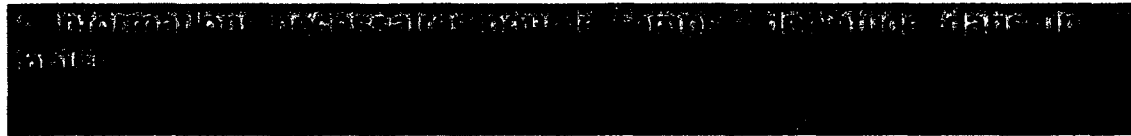
Si vous avez des questions sur vos droits et recours ou sur votre participation à ce projet de recherche, vous pouvez communiquer avec Mme Dominique Lorrain, présidente du Comité d'éthique de la recherche Lettres et sciences humaines, au numéro suivant : 821-8000 poste 62644, ou par courriel à : cer_lsh@usherbrooke.ca .

Nous joindre:

Pour toute question liée au présent projet de recherche, veuillez communiquer avec:

Stéphanie Dubé, doctorante en psychologie organisationnelle et responsable du projet de thèse:

stephanie.dube@usherbrooke.ca et Francine Roy, Directrice de thèse : francine.g.roy@usherbrooke.ca

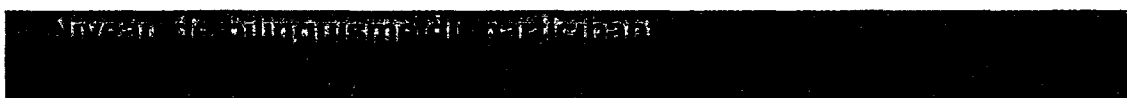


*** 1. Quelle est la date d'aujourd'hui?**

JJ MM AAAA
Date / /

*** 2. SVP inscrire votre adresse courriel ci-dessous afin de (a) vous acheminer le lien électronique pour l'étude Temps2 et (b) pour associer les résultats Temps1 et Temps2 pour un même participant.**

N.B.: Cette adresse courriel sera détruite aussitôt que les résultats aux Temps1 et Temps2 seront associés.



*** 1. Votre connaissance du français**

Jusqu'à quel point...

	Très peu (ou faiblement)	Peu (ou passablement)	Bien	Très bien
comprenez-vous une conversation en français?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
écrivez-vous le français?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



*** 2. Votre connaissance de l'anglais**

Jusqu'à quel point...

	Très peu (ou faiblement)	Peu (ou passablement)	Bien	Très bien
comprenez-vous une conversation en anglais?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
écrivez-vous l'anglais?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



*** 1. Quel est votre sexe ?**

- ☐ Homme
- ☐ Femme

2. Quel âge avez-vous ?

- ☐ 25 ans et moins
- ☐ Entre 26 et 35 ans
- ☐ Entre 36 et 45 ans
- ☐ Entre 46 et 55 ans
- ☐ Entre 56 et 65 ans
- ☐ Plus de 66 ans

3. Dans quel type d'entreprise travaillez-vous?

- ☐ Publique
- ☐ Privée
- ☐ Parapublique
- ☐ Communautaire

*** 4. Travaillez-vous sur une chaîne de montage?**

- ☐ Non
- ☐ Oui

5. Depuis combien de temps occupez-vous votre poste actuel?

- ☐ Moins d'un an
- ☐ Entre 1 et 2 ans
- ☐ Entre 3 et 5 ans
- ☐ Entre 6 et 10 ans
- ☐ Entre 11 et 15 ans
- ☐ Entre 16 et 20 ans
- ☐ Plus de 21 ans

6. À quel niveau hiérarchique situez-vous ce poste?

- ☐ Premier niveau de supervision (chef d'équipe, coordonnateur)
- ☐ Niveau intermédiaire de direction
- ☐ Niveau supérieur de direction
- ☐ Non applicable

7. Quel est votre plus haut niveau de scolarité?

- ☐ Primaire
- ☐ Secondaire
- ☐ Collégial (DEP, DEC, AEC)
- ☐ Certificat
- ☐ Universitaire (1er cycle)
- ☐ Universitaire (cycles supérieurs)

8. Quelle est la taille de l'organisation (ou de la succursale, si cela s'applique) pour laquelle vous travaillez ?

- | | | |
|---|---|---|
| <input type="radio"/> Moins de 50 employés | <input type="radio"/> Entre 300 et 499 employés | <input type="radio"/> Plus de 2000 employés |
| <input type="radio"/> Entre 50 et 99 employés | <input type="radio"/> Entre 500 et 999 employés | |
| <input type="radio"/> Entre 100 et 299 employés | <input type="radio"/> Entre 1000 et 1999 employés | |



Merci pour votre participation!

Dans 1 mois, vous recevrez le lien électronique menant au Temps 2 de l'étude.

Stéphanie Dubé
Responsable du projet de thèse
stephanie.dube@usherbrooke.ca



Il y a un mois, vous avez répondu au Temps 1 de l'étude sur la validation d'un questionnaire mesurant les habiletés politiques

En tant que participant à l'étude Temps 1, vous êtes invité à participer au Temps 2 de cette même étude. Les informations ci-dessous vous renseignent sur les modalités de l'étude.

~Titre du projet de recherche~

Traduction en langue française et validation du questionnaire "Political Skill Inventory" évaluant le niveau des habiletés politiques des travailleurs

~Objectifs du projet de recherche~

Le présent projet comporte deux objectifs. Tout d'abord, le premier objectif consiste à traduire le questionnaire "Political Skill Inventory" et ce, en langue française. Le deuxième objectif est de tester la fidélité et la validité scientifique de cette traduction.

~Votre participation~

Temps 2 de l'étude

Au temps 2 de l'étude, soit un mois après avoir complété l'étude Temps 1, vous êtes invité à remplir de nouveau la version originale anglaise du "Political Skill Inventory" et puis la version expérimentale française du même questionnaire. À chaque période, le temps requis pour compléter les deux questionnaires est estimé à 15 minutes.

De plus, vous pourrez participer à un complément d'étude qui vise à comparer l'habileté politique à un autre concept. Vous êtes entièrement libre de remplir ou non cette étude complémentaire.

~Avantages et inconvénient liés à votre participation~

En participant à cette étude, vous contribuerez à l'avancement des connaissances sur les habiletés politiques. De plus, cette étude vous fournira un moment pour réfléchir à vos propres habiletés politiques. Le seul inconvénient à votre participation est celui du temps à y consacrer.

Il est entendu que votre participation à ce projet de recherche est tout à fait volontaire et que vous restez libre, à tout moment, de mettre fin à votre participation sans avoir à motiver votre décision ni à subir de préjudice de quelque nature que ce soit.

Le fait de compléter le questionnaire et de le transmettre correspond à votre acceptation de participer à cette recherche.

Toutes les mesures ont été prises afin que les renseignements recueillis au cours du projet de recherche demeurent strictement confidentiels. Seul le chercheur aura accès aux données. Celles-ci seront conservées sous clé. Le chercheur principal de l'étude utilisera les données uniquement à des fins de recherche.

~Surveillance des aspects éthiques~

Si vous avez des questions sur vos droits et recours ou sur votre participation à ce projet de recherche, vous pouvez communiquer avec Mme Dominique Lorrain, présidente du Comité d'éthique de la recherche, Lettres et sciences humaines, au numéro suivant 821-8000 poste 62644, ou par courriel à cer_lsh@usherbrooke.ca.

Nous joindre:

Pour toute question liée au présent projet de recherche, veuillez communiquer avec:

Stéphanie Dubé, doctorante en psychologie organisationnelle et responsable du projet de thèse :

stephanie.dube@usherbrooke.ca

Francine Roy, directrice du projet de thèse, Département de psychologie, Université de Sherbrooke:

Francine.G.Roy@USherbrooke.ca

Reliage des résultats Temps 1 et Temps 2 de l'étude

***1. Quelle est la date d'aujourd'hui?**

JJ MM AAAA
 Date / /

***2. Votre adresse courriel sera utilisée par le chercheur afin d'associer vos résultats au Temps 1 avec vos résultats au Temps 2 de l'étude.**

N.B.: Une fois les résultats associés, les adresses courriels seront détruites pour être remplacées par des codes numériques afin d'assurer l'anonymat des répondants.

	Strongly disagree	Disagree	Slightly disagree	Neutral	Slightly agree	Agree	Strongly agree
need to get things done.							
C10. At work, I know a lot of important people and am well connected.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
C11. I spend a lot of time at work developing connections with others.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
C12. I am good at getting people to like me.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
C13. It is important that people believe I am sincere in what I say and do.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
C14. I try to show a genuine interest in other people.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
C15. I am good at using my connections and network to make things happen at work.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
C16. I have good intuition and am savvy about how to present myself to others.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
C17. I always seem to instinctively know the right things to say or do to influence others.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
C18. I pay close attention to people's facial expressions.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

	Fortement en désaccord	En désaccord	Légèrement en désaccord	Ni en accord, ni en désaccord (neutre)	Légèrement en accord	En accord	Fortement en accord
autres.							
D8. Quand j'interagis avec les autres, je tente d'être moi-même dans ce que je dis et dans ce que je fais.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
D9. J'ai développé un réseau de relations à qui je peux faire appel pour obtenir du soutien afin d'atteindre mes objectifs.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
D10. Je connais personnellement plusieurs personnes influentes.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
D11. Je consacre beaucoup de temps à développer des liens avec les autres.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
D12. J'ai de la facilité à me faire apprécier des autres.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
D13. Il m'est important que les gens croient que je suis sincère dans ce que je dis et dans ce que je fais.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
D14. J'essaie de démontrer un intérêt réel envers les autres.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
D15. Je suis capable d'utiliser mon réseau de relations et mes contacts pour atteindre mes objectifs.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
D16. Mes intuitions et mon jugement me permettent	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

	Fortement en désaccord	En désaccord	Légèrement en désaccord	Ni en accord, ni en désaccord (neutre)	Légèrement en accord	En accord	Fortement en accord
de m'ajuster quand je suis en relation avec les autres. D17. J'ai l'impression de toujours savoir instinctivement comment agir pour influencer les autres.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
D18. Je porte une attention particulière aux expressions faciales des gens.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



Une étude complémentaire souhaite comparer l'habileté politique à un concept souvent confondu. La durée estimée pour compléter cette étude est de 5 minutes.

Si vous souhaitez participer, cliquer sur "Suivant" et remplissez le questionnaire.

Si au contraire, vous souhaitez terminer l'étude maintenant et envoyer vos résultats, cliquez sur "Suivant" et au bas de l'étude complémentaire, cliquez sur "Terminé".

Je vous remercie de votre participation!

Questionnaire de l'étude complémentaire

La présente section est complémentaire

Les habiletés politiques sont souvent confondues avec d'autres concepts. Le présent questionnaire vise à évaluer l'un de ces concepts. Pour vérifier cette hypothèse, nous vous invitons à compléter un petit questionnaire de 16 items

1. Instructions: Please indicate the extent to which you honestly agree or disagree with each of the following statements.

	Strongly disagree	Disagree	Neutral	Agree	Strongly agree
1. I am willing to be unethical if I believe it will help me succeed.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. I am willing to sabotage the efforts of other people if they threaten my own goals.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. I would cheat if there was a low chance of getting caught.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. I believe that lying is necessary to maintain a competitive advantage over others.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. The only good reason to talk to others is to get information that I can use to my benefit.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. I like to give the orders in interpersonal situations.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. I enjoy being able to control the situation.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. I enjoy having control over other people.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. Status is a good sign of success in life.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Strongly disagree	Disagree	Neutral	Agree	Strongly agree
10. Accumulating wealth is an important goal for me.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11. I want to be rich and powerful someday.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12. People are only motivated by personal gain.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13. I dislike committing to groups because I don't trust others.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14. Team members backstab each other all the time to get ahead.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15. If I show any weakness at work, other people will take advantage of it.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16. Other people are always planning ways to take advantage of the situation at my expense.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Appendice K

Phase 2 de l'étude : Variables démographiques des participants

n = 208 (Temps 2, n = 146)

Variable	Catégorie	Fréquence	Pourcentage valide
Âge	Moins de 25	31 (22)	15,4 % (15,1 %)
	26 – 35	69 (54)	34,3 % (37,0 %)
	36 – 45	38 (27)	18,9 % (18,5 %)
	46 – 55	39 (26)	19,4 % (17,8 %)
	56 – 65	23 (16)	11,4 % (11,0 %)
	Plus de 66 ans	1 (1)	0,5 % (0,7 %)
Genre	Hommes	61 (44)	30,3 % (30,1 %)
	Femmes	140 (102)	69,7 % (69,9 %)
Types d'entreprise	Publique	111 (83)	55,5 % (56,8 %)
	Privée	60 (38)	30,0 % (26,0 %)
	Parapublique	26 (23)	13,0 % (15,8 %)
	Communautaire	3 (2)	1,5 % (1,4 %)
Nombre d'années dans le poste actuel	Moins d'un an	31 (25)	15,4 % (17,1 %)
	1 – 2	43 (32)	21,4 % (21,9 %)
	3 – 5	55 (41)	27,4 % (28,1 %)
	6 – 10	32 (24)	15,9 % (16,4 %)
	11 – 15	14 (8)	7,0 % (5,5 %)
	16 – 20	11 (8)	5,5 % (5,5 %)
	Plus de 21 ans	15 (8)	7,5 % (5,5 %)

n = 208 (Temps 2, n = 146)

Variable	Catégorie	Fréquence	Pourcentage valide
Niveau hiérarchique	Premier niveau de supervision	57 (42)	28,5 % (29,0 %)
	Niveau intermédiaire de direction	35 (23)	17,5 % (15,9 %)
	Niveau supérieur de direction	12 (9)	6,0 % (6,2 %)
	Non applicable	96 (71)	48,0 % (49,0 %)
Niveau de scolarité	Secondaire	9 (4)	4,5 % (2,7 %)
	Collégial	35 (22)	17,4 % (15,1 %)
	Certificat	5 (2)	2,5 % (1,4 %)
	Universitaire (1er cycle)	77 (59)	38,3 % (40,4 %)
	Universitaire (cycles supérieurs)	75 (59)	37,3 % (40,4 %)
Taille de l'organisation	Moins de 50 employés	47 (31)	23,5 % (21,4 %)
	50 – 99	15 (11)	7,5 % (7,6 %)
	100 – 299	19 (14)	9,5 % (9,7 %)
	300 – 499	7 (5)	3,5 % (3,4 %)
	500 – 999	14 (9)	7,0 % (6,2 %)
	1000 – 1999	20 (12)	10,0 % (8,3 %)
	Plus de 2000 employés	78 (63)	39,0 % (43,4 %)

n = 208 (Temps 2, n = 146)

Variable	Catégorie	Moyenne	Écart-type
Niveau de bilinguisme	Français	15,8/16 (15,8/16)	0,71 (0,72)
	Anglais	14,2/16 (14,2/16)	1,70 (1,68)

Appendice L

Courriel de consentement de l'auteur du Political Skill Inventory

----- Message transféré de "Ferris, Gerald" <gferris@cob.fsu.edu> -----
Date : Mon, 29 Sep 2008 07:32:21 -0400
De : "Ferris, Gerald" <gferris@cob.fsu.edu>
Adresse de retour : "Ferris, Gerald" <gferris@cob.fsu.edu>
Sujet : RE: Political Skill Inventory - Authorization for the Validation in
the French language
À : Stéphanie Dubé <Stephanie.Dube@USherbrooke.ca>

Dear Ms. Dubé,

Yes, you have my permission to translate the PSI into French, and conduct another validation of it. Good luck with your research. Let me know how things go.

Best regards,

GRF

Gerald R. Ferris
Francis Eppes Professor of Management
and Professor of Psychology
Department of Management
The College of Business
Florida State University
821 Academic Way
P.O. Box 3061110
Tallahassee, FL 32306-1110
Ph: (850) 644-3548
Fax: (850) 644-7843
E-mail: gferris@cob.fsu.edu

-----Original Message-----

From: Stéphanie Dubé [mailto:Stephanie.Dube@USherbrooke.ca]
Sent: Sunday, September 28, 2008 7:50 PM
To: Ferris, Gerald
Subject: Political Skill Inventory - Authorization for the Validation into
French language

To : Mr Gerald R. Ferris
Department of Management, Florida State University, Tallahassee

Dear Mr Ferris,

My name is Stéphanie Dubé and I am a doctorate student in organisational psychology at the University of Sherbrooke, Quebec, Canada. I allow myself to contact you within the framework of my thesis.

For the past several months, I have been reading on the political universe of the organizations and more particularly on the political skills of the managers. I have discovered a real interest of mine. Consequently, I have read all of your articles on the subject and I particularly find the Political Skill Inventory (PSI) interesting.

Within the framework of my thesis, I would like to validate this questionnaire and this, into French language. I would apply with rigour a methodology in the translation of the PSI and I would also rigorously follow your methodology of validation. To concretize this as a whole, I would obviously need your authorization.

(In addition, I am also very interested in the ethics in work environment. I will therefore try to insert this dimension in my thesis. I cannot say much more since I have just started my readings on this subject.)

I thank you in advance for considering my request,

Sincerely,
Stéphanie Dubé
Doctorate student in organizational psychology (D.Ps.)
University of Sherbrooke
Québec, Canada

----- Fin du message transféré -----

Appendice M

Versions préliminaires du PSI-FR

TRADUCTEUR A

Measuring political skill
Traduction

Instructions :

Veillez inscrire dans le cercle gris adjacent à chacun des énoncés, l'une des 7 affirmations qui suivent, en choisissant celle qui représente le mieux votre niveau d'accord avec l'énoncé en question.

- 1- Fortement en désaccord
- 2- En désaccord
- 3- Légèrement en désaccord
- 4- Sans opinion
- 5- Légèrement en accord
- 6- En accord
- 7- Fortement en accord

- 1- Au travail je passe beaucoup de temps et met beaucoup d'énergie à entretenir des relations professionnelles avec les autres employés;
- 2- J'ai la capacité de faire en sorte que les gens autour de moi se sentent bien et à l'aise;
- 3- J'ai la capacité de communiquer facilement et efficacement avec les autres;
- 4- Il est facile pour moi d'entretenir de bonnes relations avec la majorité des gens;
- 5- Je comprends très bien le sens des propos que les gens m'adressent;
- 6- Au travail je démontre de l'habileté à créer de bons rapports avec des gens influents;
- 7- Je suis particulièrement habile pour saisir les motivations et les agendas cachés des autres;
- 8- Quand je communique avec les autres je tente d'être authentique dans ce que je dis et dans ce que je fais;
- 9- Au travail j'ai développé un réseau important d'associés et de collègues en mesure de m'apporter leur soutien sur un simple appel, lorsque j'ai vraiment besoin que les choses se réalisent;
- 10- Au travail, je suis bien positionné et connais un nombre élevé de gens influents;
- 11- Au travail, je passe beaucoup de temps à développer des liens avec les autres;
- 12- J'ai de la facilité à me faire apprécier des autres;
- 13- Il est important que les gens croient que mes gestes et mes paroles sont sincères;
- 14- J'essaie de démontrer un réel intérêt envers les autres;
- 15- Au travail je réussis à faire en sorte que des choses se produisent en ayant recours à mon réseau et mes connaissances;
- 16- J'ai une bonne intuition et un bon jugement afin de déterminer comment je dois me présenter aux autres;

- 17- Il me semble toujours savoir intuitivement la bonne chose à dire ou à faire afin d'influencer les autres:
- 18- Je porte une attention particulière aux expressions faciales des gens

TRADUCTEUR B

QUESTIONNAIRE SUR LES HABILETÉS POLITIQUES

Instructions : veuillez indiquer dans chaque cercle gris le chiffre correspondant à l'un des sept niveaux de l'échelle suivante, et qui exprime le mieux votre degré d'accord avec l'énoncé.

1 = TOUT À FAIT EN DÉSACCORD

2 = EN DÉSACCORD

3 = PLUTÔT EN DÉSACCORD

4 = SANS OPINION

5 = PLUTÔT D'ACCORD

6 = D'ACCORD

7 = TOUT À FAIT D'ACCORD

- 1 – Au travail, je consacre beaucoup de temps et d'efforts à constituer un réseau de relations.
- 2 – J'ai la capacité de faire en sorte que les gens qui m'entourent se sentent bien et à l'aise.
- 3 – J'ai la capacité de communiquer facilement et de façon efficace avec les autres.
- 4 – Il m'est facile de développer de bonnes relations avec la plupart des gens.
- 5 – Je comprends très bien les propos des autres.
- 6 – Au travail, j'ai de la facilité à établir des relations avec les gens influents.
- 7 – Je perçois particulièrement bien les motivations et les intentions cachées des autres.
- 8 – Lorsque je communique avec les autres, j'essaie d'être authentique tant dans ce que je dis que dans ce que je fais.
- 9 – Au travail, j'ai développé un important réseau de collègues et d'associés à qui je peux faire appel pour obtenir du soutien lorsque j'ai vraiment besoin que les choses se réalisent.
- 10 – Au travail, je connais beaucoup de personnes importantes et j'ai un bon réseau.
- 11 – Au travail, je consacre beaucoup de temps à développer des liens avec les autres.
- 12 – J'ai de la facilité à me faire apprécier des autres.

- 13 – Il est important que les gens croient que je suis sincère dans ce que je dis et fais.
- 14 – J'essaie de montrer un intérêt sincère envers les autres.
- 15 – Au travail, je fais appel à mes contacts et à mon réseau pour que les choses se réalisent.
- 16 – J'ai une bonne intuition et je fais preuve de jugement lorsque je me présente à quelqu'un.
- 17 – J'ai l'impression de toujours savoir instinctivement les bonnes choses à dire ou à faire pour influencer les autres.
- 18 – Je porte une attention particulière aux expressions faciales des gens.

TRADUCTEUR C (traduit la version du traducteur A)

Measuring political skill
“Translation”

Please fill in the grey circle adjacent to each statement; one of the following 7 affirmations that best describes your level of agreement with the statements in question:

1. Strongly Disagree
2. Disagree
3. Slightly disagree
4. No opinion
5. Slightly agree
6. Agree
7. Strongly agree

1. At work I invest a lot of time and a lot of energy into maintaining professional relationships with other employees;
2. I have the capacity to ensure that the people around me feel good and at ease;
3. I have the capacity to easily and efficiently communicate with others;
4. It is easy for me to maintain good relationships with the majority of people;
5. I have a very good understanding of what people are trying to tell me;
6. At work I demonstrate the ability to establish good rapports with influential people;
7. I am particularly able to understand the motivations and the hidden agendas of others;
8. When I communicate with others I try to be authentic in what I say and what I do;
9. At work I have developed an important network of associates and colleagues that could offer their support with one call, when I really need to make things happen.
10. At work I am in a good position and know a high number of influential people;
11. At work I spend a lot of time developing ties with others;
12. It is easy for me to be appreciated by others;
13. It is important that that people believe that my actions and my words are sincere.
14. I try and show a real interest towards others;
15. At work I have succeeded in ensuring that things happen by relying on my resources and my knowledge.
16. I have a good intuition and good judgement that determines how I will present myself to others;

17. I always seem to intuitively know the right thing to say or to do in order to influence others:
18. I pay particular attention to the facial expressions of people:

TRADUCTEUR D (traduit la version du traducteur B)

Quiz of your political capacity

Instructions: For each question select one of the seven numbers that fit the best your degree of agreement with the each statement.

- 1 = Totally disagree
- 2 = Disagree
- 3 = Mostly disagree
- 4 = With out and opinion
- 5 = Mostly agree
- 6 = Agree
- 7 = Totally agree

- 1- At work I take a lot of my time and efforts to create a relation network.
- 2- I have the capacity to make people around me feeling good and at ease
- 3- I have the capacity to communicate with the others with ease and efficacy.
- 4- It is easy for me to develop good relationship with most people.
- 5- I understand very well what others say.
- 6- At work, I have the facility to establish relation with influent people.
- 7- I pretty well perceive the motivations and hidden intentions of others.
- 8- When I exchange with others, I try to be real in what I say or do.
- 9- At work, I created an important network of coworkers and associates whom could help me when I really need it.
- 10- At work, I know a lot of very important people and I have a good network.
- 11- At work, I take a lot of time to develop link with the others.
- 12- I have the facility to make the others appreciate me.
- 13- It's very important that people believe that I'm truthful in what I say and do.
- 14- I try to show a sincere interest in others.
- 15- At work, I use my contacts and network to make things happen.
- 16- I have a good intuition and I show judgment when I get introduce to someone.
- 17- I have the impression that I know what to do and say to influence other.
- 18- I particularly attentive to other's facials expressions.

Appendice N

Version expérimentale du PSI-FR présentée lors du pré-test

QUESTIONNAIRE SUR LES HABILETÉS POLITIQUES

Instructions Veuillez inscrire dans chaque cercle gris le chiffre correspondant à l'une des sept affirmations de l'échelle suivante, en choisissant celle qui représente le mieux votre niveau d'accord avec l'énoncé

- 1 = Fortement en désaccord
- 2 = En désaccord
- 3 = Légèrement en désaccord
- 4 = Ni en accord, ni en désaccord
- 5 = Légèrement en accord
- 6 = En accord
- 7 = Fortement en accord

1 – Au travail, je passe beaucoup de temps et mets beaucoup d'effort à entretenir des relations professionnelles avec les autres.	<input type="radio"/>
2 – Je suis capable de faire en sorte que les gens qui m'entourent se sentent confortables et à l'aise.	<input type="radio"/>
3 – Je suis capable de communiquer facilement et efficacement avec les autres.	<input type="radio"/>
4 – Il m'est facile de développer de bonnes relations avec la plupart des gens.	<input type="radio"/>
5 – Je comprends très bien les comportements des autres.	<input type="radio"/>
6 – Au travail, je démontre de l'habileté à établir des relations avec les gens influents.	<input type="radio"/>
7 – Je perçois particulièrement bien les motivations et les intentions cachées des autres.	<input type="radio"/>
8 – Quand je communique avec les autres, je tente d'être authentique dans ce que je dis et dans ce que je fais.	<input type="radio"/>
9 – Au travail, j'ai développé un important réseau de collègues et d'associés à qui je peux faire appel pour obtenir du soutien lorsque j'ai vraiment besoin que les choses se réalisent.	<input type="radio"/>
10 – Au travail, je connais beaucoup de personnes importantes et j'ai un bon réseau.	<input type="radio"/>
11 – Au travail, je consacre beaucoup de temps à développer des liens avec les autres.	<input type="radio"/>
12 – J'ai du succès à me faire apprécier des autres.	<input type="radio"/>
13 – Il est important que les gens croient que je suis sincère dans ce que je dis et fais.	<input type="radio"/>

14 – J'essaie de démontrer un réel intérêt envers les autres.	<input type="radio"/>
15 – Au travail, je réussis à faire en sorte que des choses se produisent en ayant recours à mon réseau et mes connaissances.	<input type="radio"/>
16 – J'ai une bonne intuition et je fais preuve de jugement afin de déterminer comment je dois me présenter aux autres.	<input type="radio"/>
17 – J'ai l'impression de toujours savoir instinctivement les bonnes choses à dire ou à faire pour influencer les autres.	<input type="radio"/>
18 – Je porte une attention particulière aux expressions faciales des gens.	<input type="radio"/>

TOTAL = ☐÷ 18 = ☐

Appendice O

Résultats du pré-test

Sections du PSI-FR	Commentaires recueillis auprès des participants	Fréquence du commentaire
Titre	<ul style="list-style-type: none"> • Que veut dire « habiletés politiques »? 	2
Instruction	Aucun commentaire lié à un manque de clarté, ambiguïté ou incompréhension.	
Échelle de réponses	<ul style="list-style-type: none"> • J'aurais mis l'échelle à l'envers, c'est-à-dire 1=fortement en accord et 7=fortement en désaccord 	1
	<ul style="list-style-type: none"> • « Ni en accord, ni en désaccord », est-ce que ça veut dire « Neutre »? 	2
Items		
No 1	<ul style="list-style-type: none"> • Que veut dire « relations professionnelles »? Je ne suis pas sûr du sens que tu lui donnes. (ex. : je suis courtois et professionnel dans mes rapports? Ou autre?) 	7
	<ul style="list-style-type: none"> • Est-ce vraiment « entretenir » le mot? 	
	<ul style="list-style-type: none"> • Il y a deux éléments dans l'item : temps et effort. Je ne me positionne pas pareillement pour les deux éléments. 	4
	<ul style="list-style-type: none"> • Le terme « beaucoup » est ambigu; Quel est ton échelle de quantité?: Quelle est la norme?; Je le fais et c'est tout...je ne mets pas « beaucoup » d'effort; Qu'entends-tu par « beaucoup »? Tes répondants ne se référeront pas à la même affaire. 	5
	<ul style="list-style-type: none"> • Le « beaucoup » est de trop dans l'item. 	1
	<ul style="list-style-type: none"> • Je réponds « fortement en désaccord » sur le « beaucoup ». Je répondrais différemment si le « beaucoup » n'était pas dans l'item. 	1
	<ul style="list-style-type: none"> • Quelle est la différence entre l'item no1 et no11? 	1
No 2	<ul style="list-style-type: none"> • Il y a deux éléments dans l'item : confortable et à l'aise. 	1
	<ul style="list-style-type: none"> • « Se sentent confortables » par rapport à qui? À moi? 	2

Sections du PSI-FR	Commentaires recueillis auprès des participants	Fréquence du commentaire
No 2	<ul style="list-style-type: none"> Pour s'assurer que les répondants se réfèrent à la même chose, je formulerais ton item ainsi : « Je rends les gens autour de moi à l'aise ». 	1
No 3	<ul style="list-style-type: none"> Il y a deux éléments dans l'item : facilement et efficacement. L'un ne va pas nécessairement de pair avec l'autre. J'évitais la formulation « je suis capable » dans l'item, car les répondants ne se référeront pas à la même chose. « Les autres » : s'agit-il de mes collègues? 	1 1 1
No 4	<ul style="list-style-type: none"> Que veut dire « bonnes »? C'est un qualificatif trop large. Je formulerais l'item comme suit : « Je développe aisément des relations positives avec la plupart des gens. » Le terme « facile » m'amène à coter plus haut vs quand tu utilises des superlatifs comme « très bien » (voir item no 5). Quel type de « relations »? (a) je l'entends de manière générale (b) je l'interprète en contexte de travail dû à l'item no 1 qui parle de relations professionnelles. Il faudrait préciser qui sont « les gens ». Les collègues? Patrons? 	1 1 5 1
No 5	<ul style="list-style-type: none"> Le mot « très bien » est inutile. Le mot « très bien » m'amène à me diminuer. J'ai coté plus bas que s'il n'était pas écrit. C'est large. Spécifier, mettre des exemples de « comportements ». Veux-tu dire « comment les gens réagissent aux situations? » Je les comprends jusqu'à quel point? Quel est le sens du mot « comprendre » dans le contexte? Décoder, interpréter? C'est qui « les gens »? 	1 1 2 1 1 2 1

Sections du PSI-FR	Commentaires recueillis auprès des participants	Fréquence du commentaire
No 6	• Je formulerais l'item ainsi : « Je suis habile [...] »	1
	• C'est qui les « gens influents »? Les leaders? Mon patron? Mon supérieur hiérarchique? C'est relatif pour chaque répondant.	3
No 7	• Qu'est-ce que veut dire « particulièrement bien »? C'est difficile de me positionner avec ce terme.	2
	• Je changerais le mot « percevoir » pour « saisir » car je ne peux percevoir quelque chose qui est cachée.	1
	• « intentions cachées » comprennent aussi les intentions surnoises?	1
No 8	• Que veut dire « tenter »? On parle de quelle sorte de tentative?	1
	• Le verbe « tente » me fatigue. Tu le fais ou tu ne le fais pas.	2
	• Qu'est-ce que ça veut dire le mot « authentique »? Si je ne connais pas la définition de ce mot, peut-être qu'il n'est pas accessible pour tous. On parle d'être soi-même?	4
	• Il y a deux éléments dans cet item : « ce que je dis » et « ce que je fais ».	1
	• Selon moi, le verbe « communiquer » et « ce que je fais » ne vont pas ensemble.	1
No 9	• Selon moi, un réseau comporte également des acteurs autres que « collègues » et « associés ». J'enlèverais donc ces deux termes pour laisser seulement le terme « réseau ».	1
	• Selon moi, le terme « associés » alourdi l'item. Il n'est donc pas nécessaire.	1
	• Quelles « choses »? C'est large. Je pense qu'on peut enlever ce mot sans nuire au sens de l'item.	1
	• Le terme « important » : dois-je le comprendre en termes de quantité ou de qualité?	1
	• Quel est ton échelle de quantité pour « important »? Ça dépend des répondants.	2

Sections du PSI-FR	Commentaires recueillis auprès des participants	Fréquence du commentaire
No 9	<ul style="list-style-type: none"> L'item no 9 et no 10 se suivent. Si je dis « fortement en accord » avec l'un, je dois dire la même chose pour l'autre. Il faudrait peut-être inverser les items ou les séparer visuellement. 	1
	<ul style="list-style-type: none"> Les items no 9 et no 15 se ressemblent. Mais cela ne m'empêche pas de me positionner. 	1
No 10	<ul style="list-style-type: none"> Il y a deux éléments dans cet item : « personnes importantes » et « bon réseau » 	3
	<ul style="list-style-type: none"> Ça veut dire combien « beaucoup de personnes? ». C'est relatif. 	2
	<ul style="list-style-type: none"> Que représente un « bon » réseau? C'est quoi ton échelle pour cela? 	1
	<ul style="list-style-type: none"> « Importantes » se réfère à quoi? Des gens influents? Niveau hiérarchique? 	6
	<ul style="list-style-type: none"> Le « importantes » ne me rejoint pas dans ma réalité de travail. Il y a seulement une personne importante et c'est le directeur. 	1
	<ul style="list-style-type: none"> Que veut dire « connais »? Je connais jusqu'où? Sous quelle forme? 	2
	<ul style="list-style-type: none"> Un « réseau » d'amis? De contacts? 	1
No 11	<ul style="list-style-type: none"> J'enlèverais le « beaucoup », il est de trop. 	2
	<ul style="list-style-type: none"> Que veut dire « liens »? Quels genres de liens? Selon moi, il s'agit de liens généraux. 	4
No 12	<ul style="list-style-type: none"> Cette phrase sonne drôle. Cette phrase se dit mal. J'ai de la difficulté à comprendre. 	5
	<ul style="list-style-type: none"> J'ai de la difficulté à comprendre cet item. Je suis inconfortable avec « succès ». Que veut-on savoir par cet item : si j'ai de la facilité? Si je l'ai? Si je l'ai beaucoup? 	4
	<ul style="list-style-type: none"> Le mot « succès » est fort. Ça veut dire « tu es bonne! ». 	2
	<ul style="list-style-type: none"> « Je réussis à me faire apprécier des autres » se dit mieux. Cette phrase diminue la charge. 	5
	<ul style="list-style-type: none"> « Se faire apprécier des autres » selon quelles facettes? (ex. : valorisation du travail?) 	2

Sections du PSI-FR	Commentaires recueillis auprès des participants	Fréquence du commentaire
No 13	• Il y a deux éléments, deux actions dans le même item : « ce que je dis » et « ce que je fais ».	1
	• Le mot « croire » semble péjoratif dans la phrase.	1
	• Avec le verbe « croire », je ne sais pas comment répondre à cet item. Veux-tu dire « faire paraître », « réalisent », « pensent »?	2
	• Il est important pour qui? (que les gens croient...).	2
	• J'ajouterais à cet item : « peu importe vos motivations ».	1
No 14	• « Essayer » ne veut pas dire posséder l'habileté.	1
	• Quel est la plus value du mot « réel »? Quand on montre un intérêt, ça veut dire qu'il est réel alors pourquoi ajouter ce mot?	2
	• Le mot « réel » m'amène à scorer plus bas que s'il n'était pas écrit.	1
	• Pourquoi « essayer »? Tu le fais ou tu ne le fais pas.	1
	• L'item est péjoratif. J'entends « J'essaie si je n'ai pas l'intérêt. »	1
	• Je formulerais l'item comme suit : « Je démontre un intérêt envers les autres ».	2
No 15	• L'item est mal formulé.	1
	• J'interprète « connaissances » comme voulant dire « compétences » et non « contacts ». À reformuler.	1
	• On dirait que la seule manière d'y arriver, c'est par le réseau. Mais ce n'est pas seulement cela.	2
	• Que veux-tu dire par « des choses »?	3
	• « se produisent » comme dans l'élaboration d'une tâche? Dans le sens « aboutir »? réaliser?	2
	• « réseau » composé de quels acteurs? De qui on parle? (contacts?)	1

Sections du PSI-FR	Commentaires recueillis auprès des participants	Fréquence du commentaire
No 16	<ul style="list-style-type: none"> • Il y a deux éléments dans cet item : « bonne intuition » et « faire preuve de jugement ». C'est donc ambigu. • « Me présenter aux autres » : est-ce qu'on parle de la première impression qu'on donne aux gens? 	<p>2</p> <p>4</p>
No 17	<ul style="list-style-type: none"> • Est-ce que le mot « instinctivement » est nécessaire? Si je sais quoi dire et quoi faire de manière rationnelle (et non instinctive), je possède tout de même l'habileté, non? • Le mot « toujours » est fort. Ce qualificatif m'amène à coter plus bas. • Je doute que le mot « instinctivement » soit accessible à tous les répondants. • Je reformulerais cet item. La première moitié pourrait être raccourcie. 	<p>1</p> <p>1</p> <p>1</p> <p>1</p>
No 18	<ul style="list-style-type: none"> • Le mot « particulière » n'est pas nécessaire dans l'item. 	1
Autres commentaires généraux	<ul style="list-style-type: none"> • Je ne comprends pas le contexte du questionnaire? Est-ce uniquement pour évaluer l'habileté politique en milieu de travail? Car certains items commencent par « Au travail » et d'autres non. L'item no1, qui débute par « Au travail » m'amène à croire que je dois probablement répondre au questionnaire en me mettant en contexte de travail. (préciser dans l'instruction) • Peut-être que pour chaque item, il serait préférable de préciser le contexte : au travail vs en général. • Concernant la mise en page du questionnaire, s'assurer d'avoir les mêmes espaces entre les items. • Je constate que plusieurs items sont généraux, larges. 	<p>7</p> <p>1</p> <p>1</p> <p>1</p>

Appendice P

Synthèse des modifications apportées au questionnaire expérimental suivant le pré-test

Item no	Énoncé de l'item		Contexte	Dimension de l'item		Superlatif		Perception de 2 aspects différents mesurés par l'item		Commentaires
	Avant pré-test	Après pré-test		Auto- efficacité	Comporte- mentale	Garde	Rejete	Pretest	Experts	
1	Au travail, je passe beaucoup de temps et mets beaucoup d'effort à entretenir des relations professionnelles avec les autres.	Je m'attarde et mets des efforts à réseauter avec les autres (réseau de relations).	√		√		√ (beau- coup)	√ - temps - effort	√ - temps - effort	<ul style="list-style-type: none"> Conservation de l'aspect « effort » seulement Utilisation du terme « réseauter » car plus juste que le terme « relations professionnelles »
2	Je suis capable de faire en sorte que les gens qui m'entourent se sentent confortables et à l'aise.	Je suis capable de rendre les gens qui m'entourent confortables et à l'aise.		√				√		<ul style="list-style-type: none"> Les deux aspects différents perçus uniquement par le pré-test : (1) confortable et (2) à l'aise.
3	Je suis capable de communiquer facilement et efficacement avec les autres.	Je suis capable de communiquer aisément et efficacement avec les autres.		√				√		<ul style="list-style-type: none"> Le mot « facilement » a été changé pour « aisément » afin d'en rapprocher davantage le sens avec le mot « efficacement »
4	Il m'est facile de développer de bonnes relations avec la plupart des gens.	J'ai de la facilité à développer des relations positives avec la plupart des gens.		√		√	√			<ul style="list-style-type: none"> Seul le superlatif « bonnes » a été rejeté. « La plupart » a été conservé.
5	Je comprends très bien les comportements des autres.	Je suis capable de comprendre ce qui amène les gens à agir comme ils le font.		√			√ (tres bien)			

Item no	Énoncé de l'item		Contexte	Dimension de l'item		Superlatif		Perception de 2 aspects différents mesurés par l'item		Commentaires
	Avant pré-test	Après pré-test		Retrait de «au travail»	Auto-efficacité	Comportementale	Garde	Rejete	Prétest	
6	Au travail, je démontre de l'habileté à établir des relations avec les gens influents.	Je suis capable d'établir des relations avec les gens influents.	✓	✓						
7	Je perçois particulièrement bien les motivations et les intentions cachées des autres.	J'ai de la facilité à saisir les motivations et les intentions cachées des autres.		✓			✓ (particulièrement bien)			
8	Quand je communique avec les autres, je tente d'être authentique dans ce que je dis et dans ce que je fais.	Quand j'interagis avec les autres, je tente d'être moi-même dans ce que je dis et dans ce que je fais.		✓				✓		• Les termes « dire » et « faire » relèvent tout deux d'une action et c'est cette catégorie qui est évaluée : il ne s'agit alors pas d'aspects différents.
9	Au travail, j'ai développé un important réseau de collègues et d'associés à qui je peux faire appel pour obtenir du soutien lorsque j'ai vraiment besoin que les choses se réalisent.	J'ai développé un réseau de relations à qui je peux faire appel pour obtenir du soutien afin d'atteindre mes objectifs.	✓		✓		✓ (important)			
10	Au travail, je connais beaucoup de personnes importantes et j'ai un bon réseau.	Je connais personnellement plusieurs personnes influentes.	✓		✓	✓ (plusieurs)		✓	✓	• Deux aspects différents sont présents : (1) personnes importantes et (2) bon réseau. Le (2) est rejeté.

Item no	Énoncé de l'item		Contexte	Dimension de l'item		Superlatif		Perception de 2 aspects différents mesurés par l'item		Commentaires
	Avant pré-test	Après pré-test		Retrait de «au travail»	Auto-efficacite	Comporte-mentale	Garde	Rejete	Pretest	
11	Au travail, je consacre beaucoup de temps à développer des liens avec les autres.	Je consacre beaucoup de temps à développer des liens avec les autres.	✓		✓	✓ (beau-coup)				
12	J'ai du succès à me faire apprécier des autres.	J'ai de la facilité à me faire apprécier des autres.		✓						
13	Il est important que les gens croient que je suis sincère dans ce que je dis et fais.	Il m'est important que les gens croient que je suis sincère dans ce que je dis et dans ce que je fais.		✓		✓ (import-tant)		✓		• Les termes « dire » et « faire » relèvent tout deux d'une action et c'est cette catégorie qui est évaluée. Les deux aspects sont donc conservés.
14	J'essaie de démontrer un réel intérêt envers les autres.	J'essaie de démontrer un intérêt réel envers les autres.		✓						
15	Au travail, je réussis à faire en sorte que des choses se produisent en ayant recours à mon réseau et mes connaissances.	Je suis capable d'utiliser mon réseau de relations et mes contacts pour atteindre mes objectifs.	✓	✓						
16	J'ai une bonne intuition et je fais preuve de jugement afin de déterminer comment je dois me présenter aux autres.	Mes intuitions et mon jugement me permettent de m'ajuster quand je suis en relation avec les autres.			✓		✓ (bonne)	✓		• Les termes « intuition » et « jugement » font tous les deux parties de la catégorie des cognitions. Il ne s'agit donc pas d'aspects différents.

Item no	Énoncé de l'item		Contexte	Dimension de l'item		Superlatif		Perception de 2 aspects différents mesurés par l'item		Commentaires
	Avant pré-test	Après pré-test		Retrait de «au travail»	Auto- efficacite	Comporte- mentale	Garde	Rejete	Pretest	
17	J'ai l'impression de toujours savoir instinctivement les bonnes choses à dire ou à faire pour influencer les autres.	J'ai l'impression de toujours savoir instinctivement comment agir pour influencer les autres.		√		√ (tou- jours)				
18	Je porte une attention particulière aux expressions faciales des gens.	Je porte une attention particulière aux expressions faciales des gens.			√	√ (parti- culie- rement)				

Appendice Q

Version expérimentale finale du PSI-FR

QUESTIONNAIRE SUR LES HABILETÉS POLITIQUES

Directives : En vous référant à votre contexte de travail, veuillez inscrire dans chaque cercle gris le chiffre correspondant à l'une des sept affirmations de l'échelle suivante, en choisissant celle qui représente le mieux votre niveau d'accord avec l'énoncé.

- 1 = Fortement en désaccord
- 2 = En désaccord
- 3 = Légèrement en désaccord
- 4 = Ni en accord, ni en désaccord (neutre)
- 5 = Légèrement en accord
- 6 = En accord
- 7 = Fortement en accord

1 – Je m'attarde et mets des efforts à réseauter avec les autres (réseau de relations).	<input type="radio"/>
2 – Je suis capable de rendre les gens qui m'entourent confortables et à l'aise.	<input type="radio"/>
3 – Je suis capable de communiquer aisément et efficacement avec les autres.	<input type="radio"/>
4 – J'ai de la facilité à développer des relations positives avec la plupart des gens.	<input type="radio"/>
5 – Je suis capable de comprendre ce qui amène les gens à agir comme ils le font.	<input type="radio"/>
6 – Je suis capable d'établir des relations avec les gens influents.	<input type="radio"/>
7 – J'ai de la facilité à saisir les motivations et les intentions cachées des autres.	<input type="radio"/>
8 – Quand j'interagis avec les autres, je tente d'être moi-même dans ce que je dis et dans ce que je fais.	<input type="radio"/>
9 – J'ai développé un réseau de relations à qui je peux faire appel pour obtenir du soutien afin d'atteindre mes objectifs.	<input type="radio"/>
10 – Je connais personnellement plusieurs personnes influentes.	<input type="radio"/>
11 – Je consacre beaucoup de temps à développer des liens avec les autres.	<input type="radio"/>
12 – J'ai de la facilité à me faire apprécier des autres.	<input type="radio"/>
13 – Il m'est important que les gens croient que je suis sincère dans ce que je dis et dans ce que je fais.	<input type="radio"/>
14 – J'essaie de démontrer un intérêt réel envers les autres.	<input type="radio"/>

15 – Je suis capable d'utiliser mon réseau de relations et mes contacts pour atteindre mes objectifs.	<input type="radio"/>
16 – Mes intuitions et mon jugement me permettent de m'ajuster quand je suis en relation avec les autres.	<input type="radio"/>
17 – J'ai l'impression de toujours savoir instinctivement comment agir pour influencer les autres.	<input type="radio"/>
18 – Je porte une attention particulière aux expressions faciales des gens.	<input type="radio"/>

TOTAL = ☐– 18 = ☐

Appendice R

Modèle structurel du PSI-FR au Temps 1

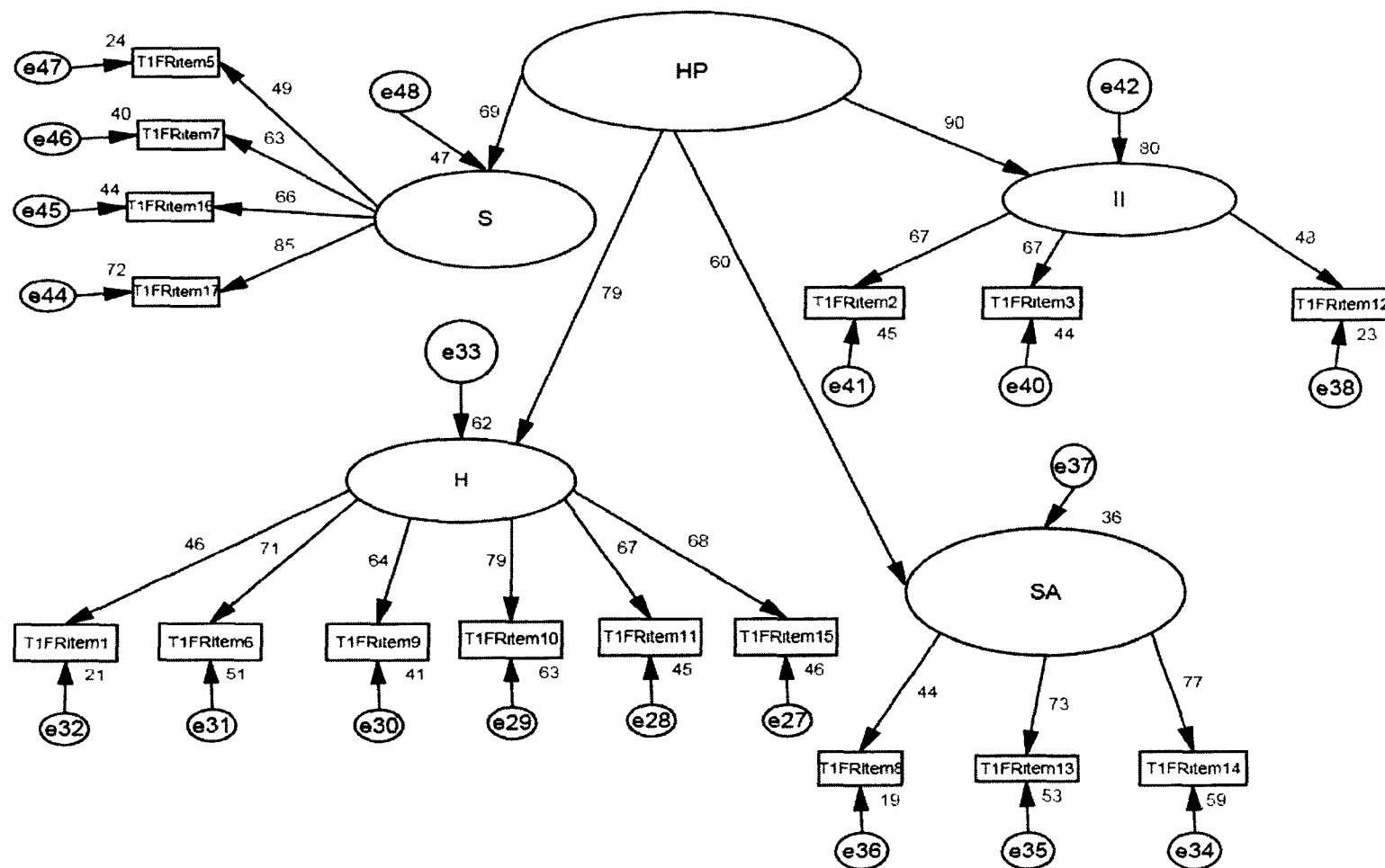


Figure 4 Temps 1 PSI-FR : Solution à un seul facteur d'ordre supérieur et quatre facteurs primaires.

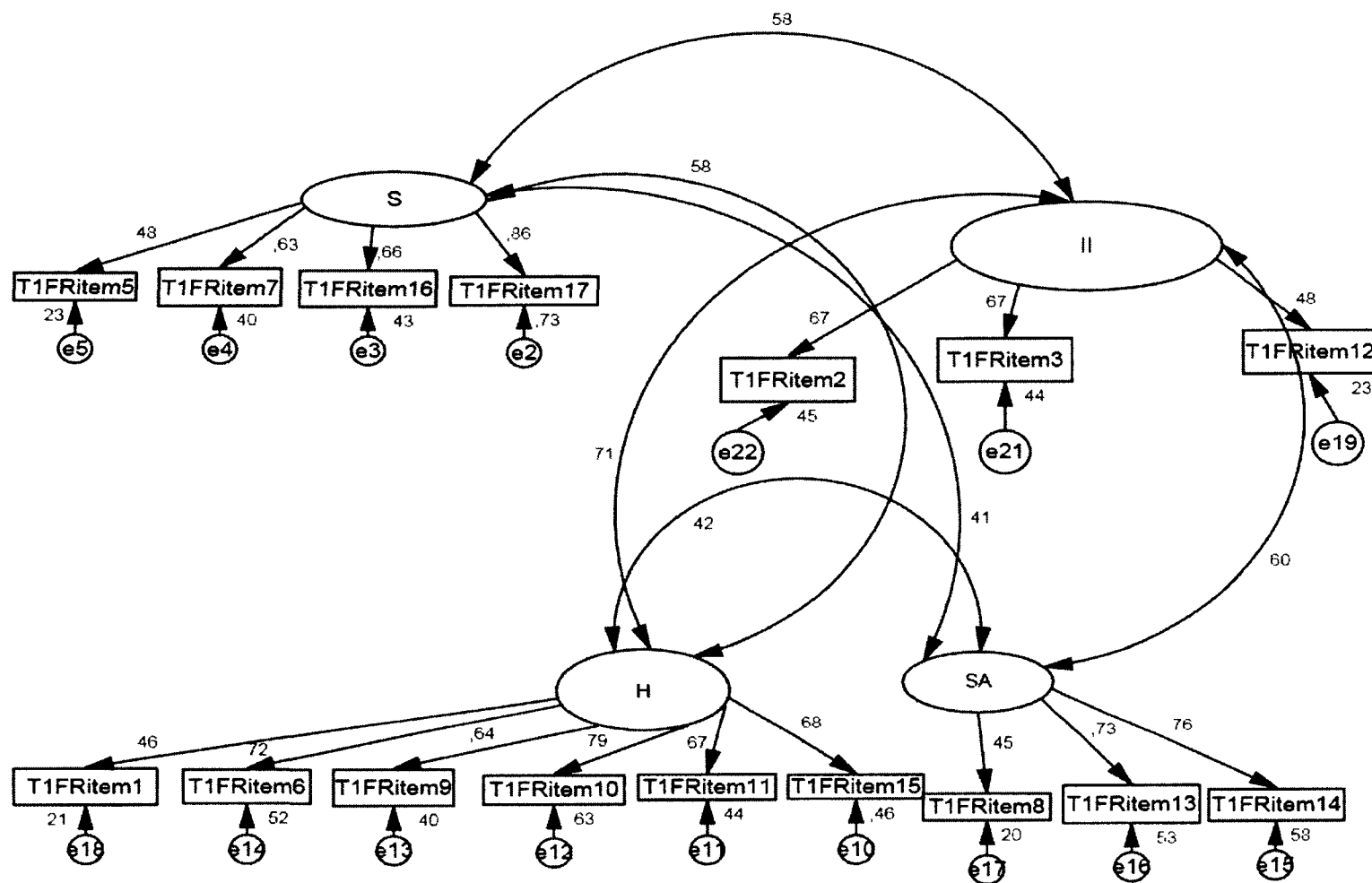


Figure 5. Temps 1 PSI-FR : Solution à quatre facteurs primaires.

Appendice S

Modèle structurel du PSI-FR au Temps 2

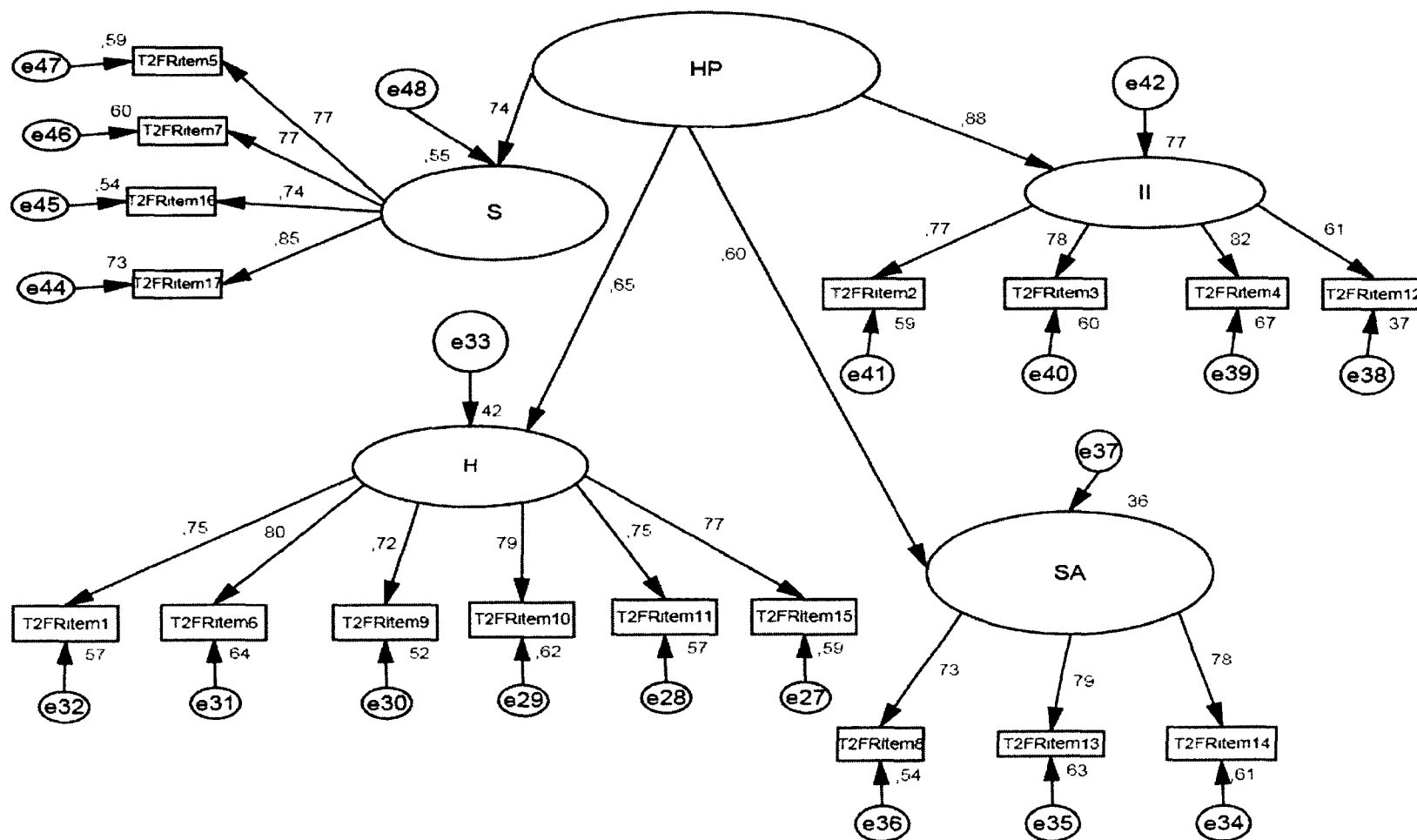


Figure 6. Temps 2 PSI-FR : Solution à un seul facteur d'ordre supérieur et quatre facteurs primaires.

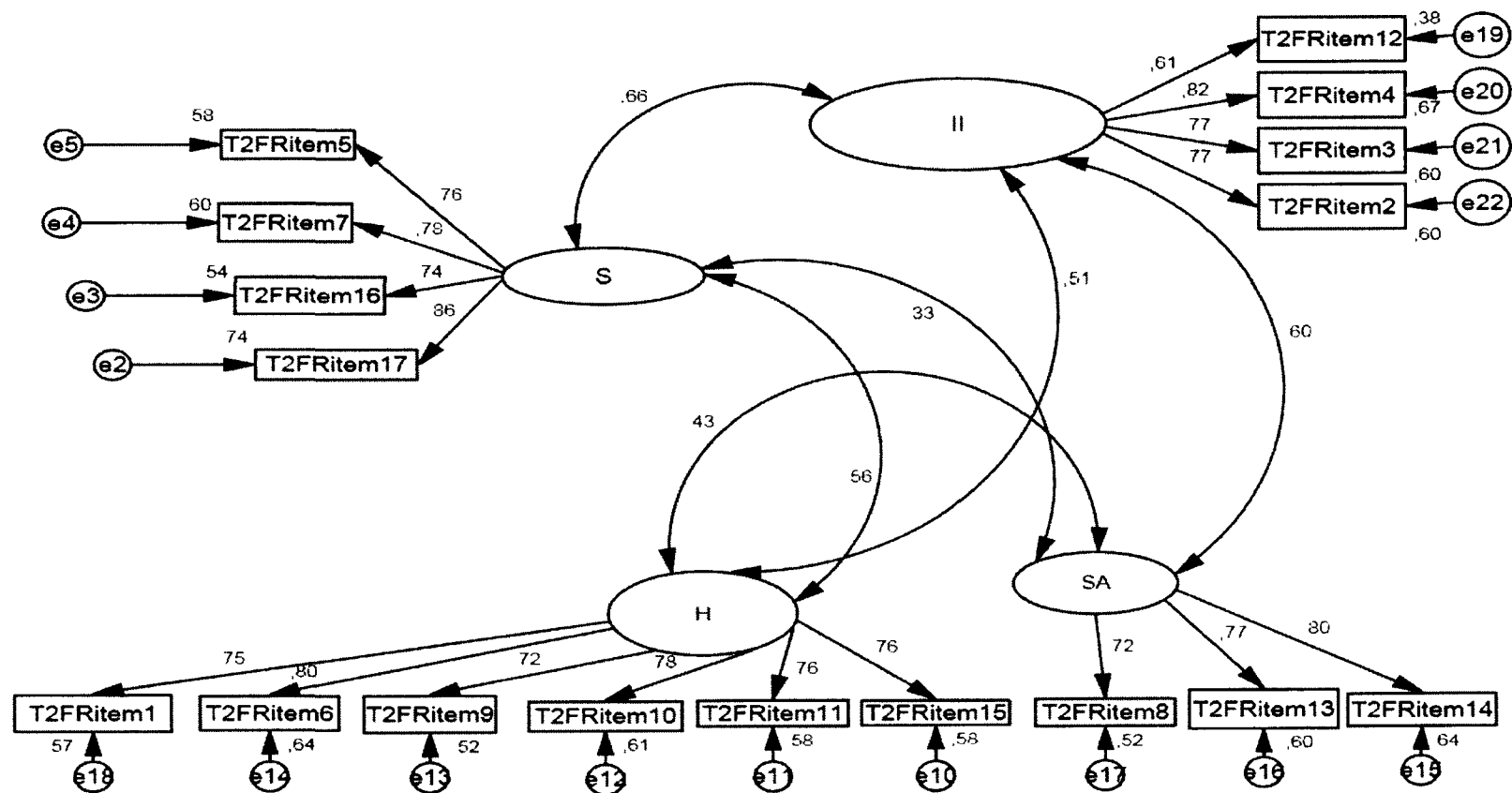


Figure 7. Temps 2 PSI-FR : Solution à quatre facteurs primaires.